

**UNIVERSIDADE FEDERAL DO PARANÁ**

**RICARDO HENRIQUE REFONDINI DOS SANTOS**

**EMPREGABILIDADE DOS BACHARÉIS EM TURISMO COMO RECREADORES  
NOS HOTÉIS DE LAZER DO PARANÁ**

**CURITIBA**

**2014**

**RICARDO HENRIQUE REFONDINI DOS SANTOS**

**EMPREGABILIDADE DOS BACHARÉIS EM TURISMO COMO RECREADORES  
NOS HOTÉIS DE LAZER DO PARANÁ**

Trabalho de Graduação apresentado às disciplinas de Orientação e Supervisão de Estágio e Projeto de Turismo em Planejamento e Gestão do Turismo II, Curso de Turismo, Setor de Ciências Humanas da Universidade Federal do Paraná.

Orientador: Prof. Dr. Dario Luiz Dias Paixão

**CURITIBA**

**2014**

## **AGRADECIMENTOS**

Primeiramente a Deus que é meu refúgio e fortaleza. Ele quem me deu a vida e me dá sabedoria todos os dias. Agradeço a ele por todos os momentos em minha vida, os bons e os ruins, pois através desses momentos eu me tornei a pessoa que sou hoje.

À família que tenho, pois sem ela não estaria aqui hoje. Em especial a minha avó Hélia, que se tornou mais do que uma vó, mas uma mãe, um pai, minha amiga. Obrigado por cuidar de mim e sempre me ajudar nas horas que preciso, você é um anjo que Deus colocou em minha vida. Agradeço a minha Tia Élide por me trazer para Curitiba, mesmo que contra a minha vontade, mas sou eternamente grato a ela por me dar a oportunidade de ser alguém através do estudo. Obrigado por me incentivar sempre e me ajudar em todos esses anos. Quero agradecer também a minha prima e irmã Laura, obrigado por ser minha conselheira e melhor amiga, amo você. Quero agradecer também ao resto da minha família, irmãos, sobrinhos, primos, avô, tios e tias por sempre estarem ao meu lado.

Aos meus amigos e professores da UTFPR, que me mostraram o lado bom da Educação Física, e me ensinaram muito sobre essa área.

Agradeço aos meus amigos e professores da PUC, em especial aos professores André Poletti, Fabiola Bevervanco Zdepski e a professora Raquel Panke Apolo, pois com certeza vocês fizeram a diferença na minha graduação e mostraram que o Turismo é o melhor curso do mundo. Agradeço aos meus amigos de sala da PUC, que fizeram do meu dia a dia na faculdade bem mais divertido. Em especial ao Vinicius Blenski, Rodrigo Frumento, Leandro Corgas e Luiz Anjos, meus parceiros de trabalho e amigos que vou levar para o resto da vida.

Aos meus amigos da UFPR, sejam eles os que se formaram e os que ainda estão cursando, obrigado pela ajuda e apoio. À Irene Camilo e Cleo Fritoli, por serem as melhores funcionárias que o curso já teve, boa aposentadoria a vocês.

Agradeço ao professor e orientador Dario Luiz Dias Paixão, que me orientou com propriedade e de forma tranquila, sempre me mostrando o caminho certo. Obrigado por me motivar sempre, mesmo nos momentos em que eu pensava em desistir, mesmo sem você saber, você dizia as palavras certas e me incentivava a continuar.

Aos meus amigos que me apoiaram nesse ano, em especial ao Vinicius Blenski, Michelly Straub, Leandro Corgas, Nicolas Nering, que me apoiaram, me ajudaram e me incentivaram a terminar esse trabalho.

À minha namorada, que entrou como um anjo na minha vida, me incentivando todos os dias a cada momento. Que me ajudou em cada etapa desse trabalho, sou eternamente grato por sua ajuda e companheirismo, amo você.

“Não ande apenas pelo caminho traçado, pois ele  
conduz somente até aonde os outros já foram.”

Alexander Graham Bell

## LISTA DE QUADROS

QUADRO 1 – ESPECIFICAÇÕES TÉCNICAS DO MIOLO DA APOSTILA DO RECREADOR – HOTÉIS DE LAZER .....	90
QUADRO 2 – ESPECIFICAÇÕES TÉCNICAS DA CAPA DA APOSTILA DO RECREADOR – HOTÉIS DE LAZER.....	90
QUADRO 3 – DESCRIÇÃO DAS DESPESAS DO PROJETO.....	92
QUADRO 4 – CALCULO DO VALOR POR UNIDADE DA APOSTILA DO RECREADOR – HOTÉIS DE LAZER.....	93

## LISTA DE GRÁFICOS

GRÁFICO 1 – IDADE DOS RESPONSÁVEIS DA RECREAÇÃO.....	54
GRÁFICO 2 – FORMAÇÃO DOS RESPONSÁVEIS DA RECREAÇÃO.....	55
GRÁFICO 3 – ÁREA DE FORMAÇÃO DOS RESPONSÁVEIS DA RECREAÇÃO.....	56
GRÁFICO 4 – TEMPO DE ATUAÇÃO EM HOTÉIS DE LAZER.....	56
GRÁFICO 5 – LIGAÇÃO COM OS RECREADORES.....	57
GRÁFICO 6 – CARACTERÍSTICAS DE UM RECREADOR.....	58
GRÁFICO 7 – APTIDÕES DE UM RECREADOR.....	59
GRÁFICO 8 - HABILIDADES DE UM RECREADOR.....	60
GRÁFICO 9 - COMPETÊNCIAS DE UM RECREADOR.....	61
GRÁFICO 10 – MOTIVAÇÃO PARA ATUAÇÃO DOS RECREADORES.....	62
GRÁFICO 11 – DIFICULDADES PARA CONTRATAR RECREADORES.....	63
GRÁFICO 12 – DIFICULDADES DO RECREADOR EM SE MANTER NO MERCADO DE TRABALHO.....	64
GRÁFICO 13 –FAIXA ETÁRIA DOS RECREADORES.....	66
GRÁFICO 14 – SEXO DOS RECREADORES.....	66
GRÁFICO 15 – ESTADO CIVIL DOS RECREADORES.....	67
GRÁFICO 16 – QUANTIDADE DE FILHOS DOS RECREADORES.....	67
GRÁFICO 17 – FORMAÇÃO ACADÊMICA DOS RECREADORES.....	68
GRÁFICO 18 – ÁREA DE FORMAÇÃO DOS RECREADORES.....	69
GRÁFICO 19 – ÁREA DE FORMAÇÃO DOS RECREADORES.....	69
GRÁFICO 20 – CARACTERÍSTICAS DE UM RECREADOR.....	70
GRÁFICO 21 – APTIDÕES DE UM RECREADOR.....	71
GRÁFICO 22 – HABILIDADES DE UM RECREADOR.....	72
GRÁFICO 23 – COMPETÊNCIAS DE UM RECREADOR.....	73
GRÁFICO 24 – MOTIVAÇÃO PARA ATUAR COMO RECREADOR.....	74
GRÁFICO 25 – DIFICULDADES PARA INGRESSAR NO MERCADO DE TRABALHO COMO RECREADOR.....	75
GRÁFICO 26 – DIFICULDADES PARA SE MANTER NO MERCADO DE TRABALHO COMO RECREADOR.....	76
GRÁFICO 27 – SATISFAÇÃO EM TRABALHAR COMO RECREADOR.....	77

## LISTA DE FIGURAS

FIGURA 1 – CAPA DA APOSTILA DO RECREADOR-HOTÉIS DE LAZER.....	86
FIGURA 2 – CAPÍTULO 1 - APOSTILA DO RECREADOR-HOTÉIS DE LAZER .....	87
FIGURA 3 – CAPÍTULO 2 - APOSTILA DO RECREADOR-HOTÉIS DE LAZER .....	87
FIGURA 4 – CAPÍTULO 3 - APOSTILA DO RECREADOR-HOTÉIS DE LAZER .....	88
FIGURA 5 – CAPÍTULO 4 - APOSTILA DO RECREADOR-HOTÉIS DE LAZER .....	88
FIGURA 6 – CAPÍTULO 5 - APOSTILA DO RECREADOR-HOTÉIS DE LAZER .....	89



## SUMÁRIO

1. INTRODUÇÃO.....	13
1.1 JUSTIFICATIVA .....	14
1.2. PROBLEMA .....	16
1.3 HIPÓTESE .....	16
1.4 OBJETIVOS.....	16
1.4.1 Objetivo geral .....	16
1.4. 2 Objetivos específicos.....	16
2. REFERENCIAL TEÓRICO.....	17
2.1. A ÁREA DE LAZER E RECREAÇÃO NO TURISMO.....	17
2.1.1 Conceitos de lazer.....	17
2.1.2 Histórico do lazer.....	19
2.1.3 Turismo de lazer .....	20
2.1.4 Recreação.....	21
2.2 RECREAÇÃO NA HOTELARIA .....	23
2.2.1 Conceitos de hotelaria .....	23
2.2.2 Histórico da hotelaria.....	26
2.2.3 Histórico da hotelaria no Brasil .....	29
2.2.4 Tipologia dos meios de hospedagem.....	32
2.2.5 Histórico do lazer e da recreação hoteleira no Brasil .....	34
2.2.6 Tipos de estabelecimentos .....	35
2.3 O PROFISSIONAL RECREADOR.....	37
2.3.1 O profissional de recreação .....	37
2.3.2 A atuação do profissional de lazer na hotelaria.....	39
2.3.3 Formação dos recreadores .....	41
2.4 EMPREGABILIDADE E COMPETÊNCIAS .....	42
2.4.1 Empregabilidade.....	42
2.4.2 Fatores que mantêm a empregabilidade .....	43
2.4.3 Competências .....	45
3. METODOLOGIA.....	47
3.1 PESQUISA EXPLORATÓRIA .....	48
3.1.1 Pesquisa Bibliográfica e Documental.....	48
3.2 PESQUISA DESCRITIVA .....	48
3.2.1.1 Pesquisa de Campo com os Responsáveis da Recreação dos Hotéis de Lazer do Paraná .....	49
3.2.1.2 Construção do instrumento de coleta de dado para os Responsáveis da Recreação dos Hotéis de Lazer do Paraná.....	50
3.2.1.3 Pesquisa de Campo com os Recreadores dos Hotéis de Lazer do Paraná.....	51
3.2.1.3.1 Construções do instrumento de coleta de dado para os Recreadores dos Hotéis de Lazer do Paraná .....	52
4. ANÁLISE DOS RESULTADOS DA PESQUISA .....	53
4.1 ANÁLISE DOS DADOS COLETADOS .....	53
4.1.1 Análise dos dados coletados nos questionários com os responsáveis da recreação nos hotéis de lazer do Paraná .....	54
4.1.2 Análise dos dados coletados nos questionários com os recreadores dos hotéis de lazer do Paraná .....	65
4.2 INTERPRETAÇÃO E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS.....	78
5. PROJETO DE TURISMO.....	80
5.1 DESCRIÇÃO DA PROPOSTA / PROJETO .....	80

5.1.1 Descrição da Apostila do Recreador-Hotéis de Lazer .....	81
5.1.1.1 Descrição das Etapas para Execução do Projeto – Apostila do Recreador em Hotéis de Lazer .....	82
5.1.1.2 Especificações técnicas da Apostila de Recreação – Hotéis de Lazer .....	90
5.1.2 Descrição dos Recursos Humanos envolvidos em cada etapa .....	91
5.1.3 Descrição do orçamento e dos desembolsos por etapa .....	91
5.1.4 Avaliação do retorno do investimento .....	93
6. CONSIDERAÇÕES FINAIS .....	94
REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS .....	97
APÊNDICE A – QUESTIONÁRIO COM OS RESPONSÁVEIS PELA RECREAÇÃO DOS HOTÉIS DE LAZER DO PARANÁ.....	102
APÊNDICE B – QUESTIONÁRIO COM OS RECREADORES DOS HOTÉIS DE LAZER DO PARANÁ.....	105
APÊNDICE C – HOTÉIS DE LAZER E RECREAÇÃO NO PARANÁ .....	108
ANEXO A – ORÇAMENTO DE CAPA DE BROCHURA .....	109
ANEXO B – ORÇAMENTO DE MIOLO DE BROCHURA .....	110

## **RESUMO**

A recreação é uma área em plena expansão, uma vez que devido ao aumento do turismo de lazer e consequentemente da quantidade de hotéis de lazer, os profissionais nessa área sendo cada vez mais requisitados. Porém com o aumento da procura desses profissionais é necessário estar atendo as características que o mercado exige, para que eles possam ter uma maior empregabilidade. Através disso o objetivo desta pesquisa é analisar as qualidades necessárias que os bacharéis em turismo devem ter para melhorar a sua atuação e empregabilidade como recreadores. Foi realizada uma pesquisa documental e bibliográfica a respeito do tema para maior embasamento na construção do instrumento de coleta de dados. A pesquisa se deu através de questionários aplicados aos responsáveis pela recreação e aos recreadores dos hotéis de lazer do Paraná, a fim de verificar quais eram as principais qualidades que um recreador deve possuir. As principais qualidades detectadas foram: ser extrovertido, ter facilidade de interação, ter conhecimento da profissão e estar capacitado para exercê-la.

**PALAVRA-CHAVE:** Turismo de Lazer; Recreação; Empregabilidade.

## **ABSTRACT**

The recreation area is a rapidly expanding, since due to the increase of leisure tourism and consequently the amount of leisure hotels, professionals in this area increasingly being requested. But with the increasing demand for these professionals is necessary to be attend the features that the market demands so that they can have greater employability. Through this, the objective of this research is to analyze the necessary qualities that tourism graduates must have to improve their performance and employability as entertainers. Documentary and literature on the subject better basis for the construction of the instrument for data collection was performed. The research was collected through questionnaires given to responsible recreation leisure hotels in Paraná and entertainers these hotels in order to check which were the main qualities that an entertainer should possess. The main qualities were detected: being outgoing, have ease of interaction, having knowledge of the profession and be able to exercise it.

**KEY-WORDS:** Leisure Tourism; Recreation; Employability.

## 1. INTRODUÇÃO

O lazer esteve presente em toda a história, podendo ocorrer em qualquer momento, seja em questões relacionadas à família, ao trabalho, religião, política, entre outras. Mas a maior procura pelo lazer ocorreu após as conquistas sindicais nas quais os trabalhadores conseguiram aumentar o tempo livre (liberado do trabalho). Com isso, os meios de lazer cresceram muito, destacando de um lado a indústria de comunicação em massa e de outro o turismo, como explica Cavallari (2001).

Nesse último, incluem-se os hotéis de lazer, de acordo com Tahara (2004), um dos motivos que levam os hóspedes a buscarem um hotel de lazer é a intensa busca pelo descanso, entretenimento e vivência plena do tempo livre. Sendo que os hotéis de lazer têm que ser criativos e apresentar diferenciais competitivos, sendo que um dos principais diferenciais é na prestação de serviços, e isso só é possível a partir de pessoas, pois elas são a característica principal na prestação de serviços.

Dentre as mais diferentes pessoas e funções que existem em um hotel de lazer, o recreador é uma peça fundamental para a satisfação do hóspede. Segundo Trigo (1999), o profissional da recreação precisa conhecer de forma íntima seu campo de atuação, ou seja, a literatura específica sobre lazer, entretenimento e sobre as áreas relacionadas, como turismo, hotelaria, esportes, planejamento, entre outros. Mian (2003) afirma que “o profissional de lazer precisa ser respeitado e reclamar sua dignidade profissional; mas isso requer que ele mesmo se respeite, estude, aprofunde-se, percebendo a interseção de suas áreas com as demais, e não reforçando os estereótipos do sujeito simpático, camarada, que sabe agitar pura e simplesmente”.

Por meio disso pode ser visto que para que um recreador possa estar no mercado de trabalho ele deve ter algumas características e qualidades. Com isso o conceito de empregabilidade torna-se fundamental porque é a condição de ser empregável, ou em outras palavras, proporcionar ou conseguir emprego através de suas aptidões, habilidades e competências desenvolvidas por meio da educação e capacitação sintonizadas com as necessidades do mercado. Entende-se por empregabilidade como “um tema expressamente dinâmico e a lista de pré-requisitos necessários para se ser desejado pelo mercado cresce continuamente” (HILSDORF, 2008).

Nesse presente trabalho, será analisado a empregabilidade dos bacharéis em turismo como recreadores nos hotéis de lazer do Paraná a partir da perspectiva dos recreadores dos hotéis do paraná e dos responsáveis pela recreação nesses hotéis. Para isso foi realizado uma pesquisa com esses profissionais para identificar as qualidades e características mais importantes para que um recreador seja aceito no mercado de trabalho, além de verificar também quais são os fatores que favorecem e desfavorecem a entrada e permanência deles no mercado.

O objetivo não é apenas descobrir quais são as qualidades necessárias para que um recreador seja mais desejável no mercado de trabalho, mas também contribuir para o desenvolvimento da área de lazer e recreação e também o desenvolvimento de pessoas ligadas a essa área.

É importante observar que a área de recreação, não é apenas algo limitado a um único setor, sendo que ela tem ligação com diversos outros fatores. O que este trabalho irá fazer é apresentar em seu marco teórico, as ligações que a recreação tem com o turismo, o lazer e a hotelaria, mostrando quais os impactos que ele gera a todos. Além disso é importante verificar através dos mais diversos autores das áreas quais são as características que um recreador deve possuir. Sendo importante ressaltar que no marco teórico será estudado também o tema da empregabilidade e das competências, pois para que um recreador esteja mais preparado para o mercado de trabalho ele deve saber as características importantes para que ele seja mais desejável.

Para identificar quais as qualidades necessárias para que se possa atuar como recreador, foram necessários por meio da pesquisa científica, a determinação de um problema de pesquisa e o estabelecimento de objetivos, tanto geral quanto específicos, assim como a formulação de hipótese a ser confirmada.

## 1.1 JUSTIFICATIVA

A recreação turística é um dos temas de maior importância no setor turístico, de acordo com Valls (2000), “o turista moderno ambiciona por uma participação mais ativa, ele gosta de ser o verdadeiro protagonista de suas férias e para isso ele procura encontrar equipamentos e serviços que poderiam propiciar-lhe melhor utilização do tempo livre”. Sendo que a recreação é um produto que poderá colaborar para satisfazer as necessidades do turista moderno.

O objetivo principal da recreação (também conhecida como animação turística) é o de criar ambiente favorável para que o visitante possa satisfazer as suas necessidades de lazer durante sua estadia em um empreendimento ou destino turístico. Djukitch define animação turística como:

Conjunto de atividades que objetivam humanizar as viagens, oferecendo ao turista a possibilidade de participação ativa, de tornar-se protagonista de suas férias. Desenvolvendo-se nos centros de férias, nos meios de hospedagem, nos transportes ao longo do curso, etc., através de programa de cunho cultural, social, recreativo e esportivo.

Para Cavallari e Zacharias (2003, p.15), a recreação “é o fato, momento, ou circunstância que o indivíduo escolhe espontânea e deliberadamente, através do qual ele satisfaça (sacia) seus anseios voltados ao lazer”. Recreação, portanto, “não são as atividades, mas sim o fato de estarmos concretizando esse anseio. Recreação é uma circunstância, uma atitude”.

O papel da hotelaria é somente o de estimular as pessoas à realização deste anseio, criando situações de recreação para as pessoas, porém de forma espontânea, sem obrigá-las a participar de nenhuma atividade. Para isso, Ávila, relata que é necessário um novo tipo de profissional, capaz de garantir que as necessidades e anseios sejam obtidos, e para isso é necessário um elemento fundamental, o recreador.

O trabalho do recreador está baseado nas suas qualidades e competências. Na visão de McClelland (1973), as competências decorrem de características pessoais observáveis, que diferenciam níveis de desempenho em função, papel, organização e cultura. As pessoas que possuem as competências necessárias para um determinado papel apresentam desempenho melhor do que aqueles que as não possuem. Pode ser resumido como um conjunto de características observáveis, como conhecimento, habilidades e atitudes.

É nesse contexto de preocupação com as qualidades necessárias para ser um bom recreador, que este estudo buscará selecionar as melhores características. Essa análise será feita através da observação do profissional, o seu perfil, características e sua formação. Bem como as empresas que empregam esse profissional. Nesse trabalho será delimitado os recreadores que atuam nos hotéis paranaenses. Através dessa análise e estudo, procura-se identificar as qualidades

necessárias para ser um profissional de recreação e assim se tornar mais desejável pelos hotéis.

## 1.2. PROBLEMA

Quais as qualidades mais importantes para que um bacharel em turismo possa ter maior empregabilidade atuando como recreador nos hotéis de lazer do Paraná?

## 1.3 HIPÓTESE

O bacharel em turismo tem as principais qualidades que são necessárias para se trabalhar como recreadores nos hotéis de lazer do Paraná, pois eles possuem facilidade de interação com pessoas e são extrovertidos.

## 1.4 OBJETIVOS

### 1.4.1 Objetivo geral

Analisar as qualidades necessárias que os bacharéis em turismo devem possuir para melhor atuação profissional como recreadores nos hotéis de lazer do Paraná, buscando aumentar a sua empregabilidade.

### 1.4. 2 Objetivos específicos

- Estudar os conceitos de empregabilidade, recreação e hotelaria de lazer;
- Conhecer e analisar o perfil, as qualidades e a formação dos profissionais de lazer e recreação;
- Analisar as características que os hotéis de lazer buscam em um profissional de recreação;
- Identificar os hotéis de lazer do Paraná que possuem equipes de recreação próprias ou temporárias;



- Elaborar uma apostila com informações profissionais sobre o lazer, o turismo e a recreação na hotelaria.

## 2. REFERENCIAL TEÓRICO

### 2.1. A ÁREA DE LAZER E RECREAÇÃO NO TURISMO

#### 2.1.1 Conceitos de lazer

Quando se fala de lazer, normalmente, o que se lembra é algo que dá prazer, algo que se faz sem cobrança, tais como jogos, viagens, recreação, entre outros. Mas a conceituação de lazer é bem mais que isso; existem três correntes de estudiosos de lazer: a dos que discutem o lazer em função do tempo, a que relaciona o lazer com a atitude e a que relaciona o lazer a qualidade das atividades praticadas.

Requixa *apud* Awad (2002), explica o lazer “como uma ocupação não-obrigatória, de livre escolha do indivíduo que a vive, e cujos valores propiciam condições de recuperação psicossomática e de desenvolvimento pessoal e social”.

Alguns filósofos e religiosos relatam que as atividades devem ser praticadas não na quantidade de tempo utilizado para os mesmos, e sim, na qualidade da atividade. O católico Pieper *apud* Parker (1978) define o lazer como “uma atitude mental e espiritual – não simplesmente o resultado de fatores externos, não é o resultado inevitável do tempo de folga, um feriado, um fim de semana ou um período de férias. É uma atitude de espírito, uma condição da alma”.

Essa visão, junto com a de alguns sociólogos, entre eles Touraine *apud* Parker (1978), que concebe o lazer como liberdade de regras e modelos de comportamento aceitos ou socialmente impostos, envolvendo julgamentos de valor, sejam espirituais ou artísticos porque definem lazer de acordo com o que se deseja das atividades ou pessoas.

Uma forma de definir o lazer, segundo Parker (1978), é considerar um período de vinte e quatro horas, diminuir dele os tempos que não são lazer: trabalho, sono, alimentação, necessidades fisiológicas, etc. Definição essa que trata exclusivamente do lazer em função do tempo, chamado de lazer “residual”.

Paker *apud* Awad (2002) relata a qualidade das atividades que se praticam nas atividades de lazer.

O tempo de que um indivíduo dispõe, livre de trabalho e de outros deveres e que pode ser utilizado para fins de repouso, divertimento, atividades sociais ou aprimoramento pessoal. Ou é uma série de ocupações com as quais o indivíduo pode comprazer-se de livre e espontânea vontade, quer para descansar, divertir-se enriquecer seus conhecimentos ou aprimorar suas habilidades desinteressadamente, quer para aumentar sua participação voluntária na vida comunitária, quer após cumprir seus interessantes profissionais, familiares e sociais.

O lazer diz respeito ao estado de espírito que a pessoa se coloca para a prática das atividades lúdicas, dentro do seu tempo livre, afirma Cavallari e Zacharias (2003).

Segundo Andrade (2001) que analisa as pessoas e as produções do lazer: “apenas como o tempo que não é destinado à produção metódica e habitual de bens de valor econômico ou de mercado”. Muitos estudiosos tratam o lazer pura e simplesmente como atividades que não buscam lucro.

Marcellino *apud* Awad (2004) conceitua o lazer como:

a cultura - compreendida no seu sentido mais amplo – vivenciada (praticada ou fruída) “no tempo disponível”, o importante, como traço definidor, é o caráter “desinteressado” dessa vivência, (...) a “disponibilidade de tempo” significa possibilidade de opção pela atividade prática ou contemplativa.

Marcellino apresenta a junção entre tempo e atitude que o lazer deve ter, mostrando que o lazer não está condicionado somente aos desejos das pessoas, mas também, aos fatores que norteiam suas vidas. Nas sociedades em que vivemos, o tempo é algo muito difícil de ser encontrado para a prática de atividades fora a práticas profissionais.

Por meio disso, entende-se que o lazer pode ser praticado no “tempo livre”, que segundo Waichman (1997), “é o que sobra após o trabalho”. E “é aquele em que empregamos no que queremos”. Dessa forma, tem que desvencilhar totalmente das demais obrigações (sociais, familiares, religiosas etc.), para poder pensar na prática do lazer, desde que não se tenha benefícios financeiros e sem obrigação com relação às atividades a serem praticadas.

### 2.1.2 Histórico do lazer

A utilização do tempo livre no decorrer do tempo teve diversas alterações, surgindo na civilização Greco Romana como uma forma de contemplação até os dias de hoje como forma de lazer.

O termo lazer vem do latim *licere* que significa “ser permitido” e surgiu na civilização Greco Romana onde era entendido em oposição ao trabalho. Os gregos percebiam o lazer como a oportunidade para o exercício das atividades contemplativas, comenta Leite (1995). Melo e Junior (2003) complementam, relatando que:

na Grécia Antiga, notadamente em seu período de maior florescimento cultural, valorizava-se acima de tudo a contemplação e o cultivo de valores nobres, como a verdade, a bondade, a beleza. Por isso considerava-se que o trabalho cotidiano e suas mazelas eram elementos que atrapalhavam a plena vivência desses valores, já que reduziam o tempo livre necessário para a dedicação ao estado de contemplação esperado. Esse princípio de vida, em que o tempo livre ganhava importância, não como momento de pura desocupação, mas como oportunidade de crescimento denominado *skholé*.

A perspectiva de vida grega foi se alterando com o decorrer do tempo. Com a anexação da Grécia à Roma, houve uma grande mudança na visão do tempo livre.

Os romanos eram um povo guerreiro, que não encarava o trabalho de forma negativa. O tempo de não-trabalho passou a ser compreendido não como oportunidade de contemplação, mas de recuperação e preparação do corpo e do espírito para a volta do trabalho (MELO e JUNIOR, 2003).

Com a Idade Média, a visão do tempo livre se modificou, uma vez que o trabalho era duro e rural, e adaptado ao clima, às festas e aos repousos de acordo com a religião e família, comenta Lomas e Lopes (2008). Nesse período se trabalhava em média de 700 a 1000 horas por ano. Camargo (1998) relata que “a labuta iniciava o alvorecer e terminava quando a luz do dia faltava, mas havia as pausas forçadas impostas pelo cansaço, aos domingos e feriados religiosos, das entressafras, a chuva era uma pausa forçada”.

Com a organização do trabalho nas fábricas, a relação de trabalho e tempo livre mais uma vez sofreu uma transformação. Pois o tempo diário passa a ser demarcado pela jornada de trabalho que para Melo e Junior (2003) é “excessiva nessa fase inicial do capitalismo (de 12 a 16 horas diárias). Nesse período o trabalho

não era regulamentado, sendo que os trabalhadores não tinham direitos a férias, aposentadoria, entre outros benefícios, além disso mulheres e homens de todas as idades trabalhavam, desde crianças até idosos.

Para Marcellino (2007) com a Revolução Industrial, pensava-se que o homem substituído pela máquina teria um maior tempo livre em que pudesse dedicar ao lazer, embora paradoxalmente haja a necessidade do cumprimento de extensas jornadas de trabalho.

Com a exploração do trabalho aumentou as distâncias sociais, onde as pessoas com maior poder aquisitivo diversificaram cada vez mais seu consumo, enquanto que os de menor poder aquisitivo desenvolveram sindicatos e sempre tinham restritas as suas práticas devido à falta de equipamentos recreativos ou culturais coletivos, falta de recursos financeiros e dificuldades ligadas ao trabalho (LESSA, 2005). Com isso, afirma Melo e Junior (2003), “opondo-se a esse processo, as camadas populares começaram a se organizar e a reivindicar direitos que poderiam colocar em risco o sistema que estava sendo construído”.

Com as longas jornadas de trabalho imposta pelo capitalismo, o tempo de não trabalho acabava sendo apenas para recuperar as forças físicas, sendo que o lazer era deixado de lado. Por isso:

Os trabalhadores, exaustos pelas exorbitantes e indignas jornadas de trabalho, revoltaram-se e realizaram muitos movimentos sociais e reivindicações pela redução da jornada de trabalho, que culminaram com a regulamentação do tempo livre, fazendo com que o ócio ocupasse um espaço de importância em suas vidas (LOMAS e LOPES, 2008).

Com a regulamentação do trabalho, onde os trabalhadores conseguiram o direito a férias, folgas, diminuição da jornada de trabalho, entre outros; o tempo livre cresceu. Isso fez com que as opções de lazer crescessem e fossem mais diversificadas, para satisfazer esses momentos.

### 2.1.3 Turismo de lazer

As pessoas geralmente viajam em busca de entretenimento, e buscando preencher e satisfazer seus momentos de lazer de forma plena. No turismo existem muitas motivações para a sua prática, porém deve-se entender que este “faz parte de um universo maior denominado lazer. Entende-se por lazer todas as atividades

desenvolvidas fora do sistema produtivo (trabalho), das obrigações sociais, religiosas e familiares” (TRIGO, 2004).

Dentre as diversas motivações que levam as pessoas a viajarem, a maioria delas estão ligadas ao entretenimento. Moletta (2003) relata que, “lazer e entretenimento são palavras chaves para o sucesso de qualquer destinação turística, porque estão diretamente relacionados com o tempo livre e a melhor forma de utilizá-lo”.

Para qualquer pessoa, o lazer é um elemento necessário para sua saúde mental e física, uma vez que “viver momentos de lazer é essencial para alcançar qualidade de vida. Cultura e entretenimento estão diretamente relacionados ao estado de bem-estar que tanto buscamos” (HANSEN, 2013).

Em função dessa necessidade e da busca pela saúde “milhares de pessoas viajam todos os finais de semana, na busca de lugares novos, destinações e da pura diversão” (MOLETTA, 2003). Por meio dessas viagens os turistas encontram várias atividades de lazer, de acordo com o lugar escolhido. Dessa forma ele terá sempre como ocupar o seu tempo, ou se preferirem apenas descansar. Dentre os diversos serviços de entretenimento, um que se destaca é a animação turística, que “é o conjunto de atividades culturais, educativas, recreativas, desportivas e de diversão. Está relacionada com os serviços de atenção ao turista e visa motivá-lo, com o objetivo de fazer com que ele aproveite a sua viagem ou passeio” (MOLETTA, 2003).

A animação turística está inserida dentro de um contexto maior que é a recreação, onde existem profissionais da área, qualificados para desenvolver e organizar as mais diversas atividades seja elas em cidades turísticas, como as litorâneas, em hotéis, festas, transporte, entre outras, fazendo com que o turista participe ativamente como parte do espetáculo, como relata Moletta (2003).

Segundo Chon e Sparrowe (2003), “a recreação e o lazer fazem parte da sociedade e estão se tornando cada vez mais importantes”. Ela colabora para o desenvolvimento do empreendimento e do destino que estão inseridas.

#### 2.1.4 Recreação

A recreação é uma área muito ampla, não se limita apenas as suas relações com o turismo. Ela está diretamente ligada ao entretenimento das pessoas no seu tempo

de lazer e as atividades desenvolvidas nesse período. Porém, o lazer nem sempre foi possível na vida das pessoas:

Por muito tempo, os trabalhadores lutaram – e ainda lutam – pela redução da jornada de trabalho em busca de maior tempo livre. Com a revolução industrial mais ainda após a Segunda Guerra Mundial, os trabalhadores conquistaram essa redução, diminuindo seu tempo de trabalho e consequentemente aumentando o seu tempo livre. (...) muito mais do que o tempo livre, os trabalhadores conquistaram também o direito ao lazer; sobrava mais tempo para se divertir, para relaxar, para se entreter e para o desenvolvimento pessoal e social, aumentando sua qualidade de vida (CAVALLARI, 2001).

Com o aumento do tempo livre as pessoas buscaram alternativas de preencher esse tempo livre. A recreação se encaixa dentro do lazer, este que “é o estado de espírito em que o ser humano se coloca, instintivamente (não deliberadamente) dentro do seu tempo livre, em busca do lúdico (diversão, alegria e entretenimento)” (CAVALLARI, 2001).

Recreação pode ser considerada como “a ação e as atividades das pessoas que empregam o seu tempo livre de maneira construtiva e pessoalmente prazerosa” (IGNARRA, 2003). De forma espontânea para satisfação do seu lazer. Segundo Cavallari e Zacharias (2003) a recreação apresenta cinco características, são elas:

- a) Não se pode esperar benefícios ou resultados específicos com a recreação, ela deve ter a sua finalidade na própria atividade. Ex.: ao estar hospedado em um hotel e participar de uma caminhada monitorada, não se pode esperar emagrecer ou aumentar a resistência física, mas sim, aproveitar o momento de descompromisso e total gratuidade.
- b) A recreação deve seguir os interesses de cada um, deve ser escolhida e praticada livremente. Uma pessoa não pode forçar a outra a prática de recreação, pode apenas motivá-la. Ex.: um recreacionista em um hotel não pode exigir a participação das pessoas nas atividades, mas deve criar uma programação variada para que os hóspedes sintam-se à vontade para escolher dentre as atividades a que desejam praticar.
- c) A recreação busca prazer, sua prática deve estar associada a estados psicológicos positivos. Por isso, muitas das atividades de recreação praticadas em hotel não devem buscar um ganhador para causar aborrecimentos, o que com certeza prejudicaria a atividade. Ex.: pintura, hidrorecreativa – hidroginástica, mas com alterações nas atividades para alcançar um número maior de participantes. Essas alterações são na estrutura da atividade, já que em hotéis não podemos separar as pessoas que praticam as atividades-dança, etc.
- d) A recreação deve propiciar ao praticante o exercício da criatividade, sendo essa estimulada até ser plenamente desenvolvida. Como não se tem cobrança para a recreação, a criatividade pode ser explorada ao

máximo. O pensar lúdico se mostra nesse momento em que não há nada a perder.

- e) A recreação de cada grupo é escolhida de acordo com os interesses dos participantes, ou seja, pessoas com características semelhantes têm tendência natural a se agruparem e buscarem situações semelhantes de recreação.

Por meio dessa definição de recreação e de suas características apresentadas pode-se perceber que as atividades recreativas têm caráter dinâmico, com objetivos, procurando o envolvimento de todos os participantes, a fim de promover a integração entre eles, além do próprio momento de entretenimento. Com isso, pode observar as diversas aplicações para a recreação, onde:

Ela proporciona às pessoas um processo de socialização, desinibição e uma melhor convivência em grupo. As dinâmicas de recreação fazem com que a pessoa se entregue ao meio social, desenvolva o conhecimento mútuo e a participação em grupo, tenha ocupação durante o tempo ocioso, além de desenvolver a comunicação verbal e não verbal, a adaptação emocional e a descoberta de sistemas de valores (MOLETTA, 2003).

Considerado a sua relação com o turismo, Boullón (1999) relata que a recreação ocorre em um tempo inferior a um dia. Ou seja, ao contrário do turismo que ocorre em períodos superiores a 24h. A recreação está inserida dentro da programação turística das pessoas, com tempo determinado, ou mesmo dentro do seu dia normal, não necessariamente quando está realizando turismo, mas pode ser em momentos específicos, como uma festa, um vôlei ou uma tarde com amigos.

Dentro do turismo a recreação pode estar incluída em diversos segmentos, tais como a hotelaria, em excursões, transportes turísticos, colônia de férias, restaurantes, eventos, entre outras.

## 2.2 RECREAÇÃO NA HOTELARIA

### 2.2.1 Conceitos de hotelaria

O termo hotelaria é originário da palavra hotel (palavra francesa que denomina os palácios urbanos). A hotelaria depende das características da hospitalidade para sua manutenção e consiste em oferecer acomodação e alimento para as pessoas que estão longe de suas residências.

Os hotéis, segundo Castelli (2007), são empresas de hospedagem inseridas no sistema turístico como produto. De acordo com Petrocchi (2006), “produto turístico é constituído de três serviços básicos: o transporte, a hospedagem e o atrativo”. A empresa hoteleira dá suporte para a estadia do turista, em forma de hospedagem.

Castelli (1992) define que o hotel é:

Um estabelecimento comercial de hospedagem, que oferece aposentos mobiliados, com banheiro privativo, para ocupação iminente ou temporária, oferecendo serviço completo de alimentação, além dos demais serviços inerentes a atividade hoteleira.

O Instituto Brasileiro de Turismo (EMBRATUR, 2008), considera empresa hoteleira como “empresa jurídica que explore ou administre o meio de hospedagem e que tenha seus objetivos sociais o exercício da atividade hoteleira”. Segundo Sancho (2001), o termo hotelaria, pode ser definido como “o sistema comercial de bens materiais e inatingíveis dispostos a satisfazer as necessidades básicas de descanso e alimentação dos usuários fora de seu domicílio”.

Para Vieira (2003), o hotel é considerado uma organização, pois está associado a um grupo de pessoas que exercem diferentes funções para atingir um objetivo comum. Qual seja, o de oferecer ao hóspede o que há de melhor em serviço, atendimento, preço e visando sua plena satisfação para garantir seu retorno financeiro. O autor define hotel como:

Meios de hospedagem mais convencionais e comumente encontrado em centros urbanos. É o estabelecimento onde os turistas encontram hospedagem e alimentação em troca de pagamento por estes serviços. Hotel é uma empresa pública que visa obter lucro oferecendo ao hóspede alojamento, alimentação e entretenimento. (VIEIRA, 2003).

Castelli (2003) considera a hotelaria como uma “indústria” de serviços com características próprias e que tem por finalidade oferecer hospedagem, alimentação e segurança aos seus clientes. A hospedagem é um somatório de bens e serviços que atendem a necessidades e preferências dos clientes. Este setor busca satisfazer a expectativas de acomodação das pessoas que por algum motivo estão longe de sua residência, e por isso, necessitam de um local para se hospedar, algo que proporcione conforto e bem estar, independentemente do tipo de turismo que as pessoas praticam.



De acordo com Keung (apud GOHR, 2000), os serviços oferecidos pelo hotel podem ser agrupados em hospedagem, alimentação e lazer. Para Petrocchi (2006), a hotelaria possui características singulares, como intangibilidade, impossibilidade de fazer estoque, produto e consumo fisicamente unidos, influências externas. Castelli (1994) considera que os hotéis são empresas de serviços que promovem a interação entre funcionários e hóspede durante a produção e consumo hoteleiro.

Dias (2005) relata, que a hotelaria tem uma administração bastante semelhante as demais empresas; nos hotéis podem diferenciar de forma clara os diversos setores, tais como: o financeiro, comercial, administrativo, compras. As organizações hoteleiras apresentam singularidades que as fazem únicas, e condicionam sua estrutura de funcionamento e organização que são a intangibilidade, localização e sazonalidade.

Na intangibilidade, a hotelaria tem sua atividade baseada na prestação de serviços. A intangibilidade dos bens produzidos e a impossibilidade de armazenamento ocorrem quando o serviço é produzido e recebido ao mesmo tempo. A alimentação oferecida pela maior parte dos hotéis apresenta como produto, um alimento perecível; assim pode-se continuar classificando o produto hoteleiro de modo geral e no seu conjunto como intangível, Dias (2005). Quanto à intangibilidade outro autor relata:

Os serviços de hospedagem, embora ocorram em um conjunto de instalações físicas que influenciam no seu desempenho, possuem algo que não se pode tocar ou sentir. A hospedagem é intangível na ambientação da decoração, no oferecimento de um clima de hospitalidade, ou seja, do 'sentir-se em casa', embora fora de casa, na assistência recebida, na cortesia percebida em cada gesto, no sorriso de um empregado do hotel, etc. (PETROCCHI, 2006).

Quanto à localização, Dias (2005), salienta que o serviço é prestado somente no próprio lugar de localização do hotel. O cliente tem que estar no hotel para poder receber a prestação de serviço. Um hotel diferentemente das outras organizações, não pode mudar de localização com facilidade, pois está diretamente relacionado com a localização, contribuindo para agregar valor ao produto turístico local. Outros aspectos a serem considerados são que os atrativos que também agregam valor ao produto do hotel, ou seja, um complementa o outro e passam a ser um único produto, que é comercializado dessa forma. Petrocchi (2006) salienta que “a

hotelaria é muito afetada por influências externas, tais como, o desempenho do sistema de turismo onde está inserida”.

Na sazonalidade há a concentração de demanda em determinados períodos previsíveis, que segundo Dias (2005) ocorre devido a alguns fatores, como férias, feriados prolongados, finais de semana, período com eventos, entre outros. Assim como Dias, Petrocchi (2006) relata que “a sazonalidade ocorre em função de diversos fatores, entre eles os ciclos de atividades econômicas, as variações do clima, as férias escolares, as temporadas de festas e feriados, etc.”. A sazonalidade em períodos previsíveis, embora tenha aspectos negativos, permite um planejamento e incentivo a iniciativas que possibilitem um aumento da demanda nos períodos de baixa.

No sistema hoteleiro cada uma das suas partes desempenha uma função específica e se interrelacionam. Também, os hotéis se interrelacionam com outras empresas, como agências de turismo, de transporte, de eventos, entre outras. Mas para que tudo isso ocorra vale ressaltar que o hotel é formado por pessoas, equipamentos e instalações, porém “o elemento humano com total predominância sobre as demais” (CASTELLI, 2003). A hotelaria e as suas características foram se transformando de acordo com o desenvolvimento desse setor.

### 2.2.2 Histórico da hotelaria

Segundo Campos e Gonçalves (1998), não se sabe ao certo quando e como surgiu a atividade hoteleira no mundo. De acordo com Gonçalves e Kritz (1998), há indícios de que a atividade hoteleira surgiu em função natural da necessidade de que os viajantes têm em procurar abrigo, apoio e alimentação durante as suas viagens. Para Ismail (2004), “a necessidade de dispor de um local para repousar-se quando longe de casa é tão antigo quanto o primeiro viajante nômade”

Para Gonçalves e Kritz (1998), foi alguns séculos antes da era cristã que começaram a serem criados os espaços destinados a hospedagem, especificamente na Grécia antiga, no santuário de Olímpia, onde se realizava os Jogos Olímpicos. Para Andrade (2002) na época dos Jogos Olímpicos foi feito um abrigo de grandes dimensões, e forma de choupana denominada *Ásylon* ou Asilo que era um local inviolável com finalidade de permitir o repouso, a proteção e a privacidade dos

atletas de fora, convidados a participar das cerimônias religiosas e das competições esportivas. Outro autor relata:

Num primeiro momento no Santuário de Olímpia, lugar onde eram realizados os jogos olímpicos, foram construídos o estádio e o pódio, e então mais tarde foram acrescentados os balneários e uma hospedaria capaz de abrigar os visitantes (CAMPOS & GONÇALVES, 1998).

Com a expansão do Império Romano, surgiu um intenso intercâmbio comercial, dando origem também, as viagens de lazer em que não faltavam atrações, como espetáculos circenses e lutas de gladiadores, segundo Barbosa & Leitão (2005). Nesse período, existiam dois tipos de hospedarias para atender os viajantes que circulavam pelas estradas, as estalagens e o estábulo. Os romanos destacaram por serem grandes construtores de estradas, o que possibilitaram a expansão de viagens por seus territórios e a expansão das hospedagens. Todos os territórios europeus dominados por Roma adaptaram sua cultura à arte de hospedar, fazendo que ao longo das estradas surgissem diversas hospedarias. Nessa época, porém existiam regras rígidas para a hospedagem:

Em Roma, as hospedarias obedeciam regras muito rígidas, por exemplo, um hoteleiro não poderia receber um hóspede que não tivesse uma carta assinada por uma autoridade, estivesse ele viajando a negócios ou a serviço do imperador. Nas grandes e refinadas *mansiones*, amplos hotéis situados ao longo das principais vias, tais normas eram seguidas a risca, o que não acontecia em pequenas pousadas que proliferavam nas redondezas das *mansiones*. Essas hospedarias eram muito numerosas e chegavam a dar o nome a certas regiões e alguns locais de entretenimento, como os *circus* (GONÇALVES; KRITZ, 1998).

Até o fim da Idade Antiga, esse padrão foi adotado, porém com a queda do Império Romano as estradas se tornaram pouco seguras. As guerras sucessivas e a dificuldade do comércio em se manter faziam com que a quantidade de viajantes pelas estradas diminuísse muito. Nesse período quando existiam as viagens de caráter religiosas, as hospedagens eram oferecidas pelos monastérios e outras instituições religiosas, pois eram mais seguras e confiáveis. Esse tipo de hospedagem aos poucos foi se desenvolvendo e se tornando mais organizadas, com construções de quartos e refeitório, separados pelos monges que atendiam exclusivamente os viajantes. As pousadas nesse período também só atendiam os viajantes religiosos, logo depois assumiram características de negócio lucrativo

diante do movimento de soldados, mercadores e peregrinos, segundo Barbosa & Leitão (2005).

No Século XIII, como relata Campo & Gonçalves (1998), as viagens pela Europa voltaram a ser mais seguras, e com isso, as hospedarias puderam se restabelecer ao longo das rodovias. Nesse período, com a mudança do perfil da hotelaria, que passou a ser mais uma atividade profissional teve a criação do Primeiro Grêmio dos Proprietários de Pousadas, na Itália, em 1282, segundo Barbosa & Leitão (2005). Com o rápido crescimento da atividade hoteleira, países como a França e Inglaterra implantaram normas e leis para regulamentar a atividade hoteleira.

No século XVII, consolidavam-se na Europa as diligências, carruagens puxadas por cavalos. Esse novo meio de transporte garantia um maior fluxo de hóspedes nos hotéis e pousadas ao longo das estradas. Segundo Campos & Gonçalves (1998) o surgimento das ferrovias, em 1840, proporcionou a reforma e a reconstrução de velhos estabelecimentos e o surgimento de outras ao longo das estradas que levavam à capital. As pousadas destinavam seus serviços a um tipo de estação de chegadas e partidas, onde dispunha de salas de espera, escritório de reservas tanto de hospedagem como de passagens de diligências de várias rotas.

Com o desaparecimento das diligências, os hotéis e pousadas sofreram um forte abalo, pois existiam novas regras de hospedagem e o tempo das viagens diminui bastante com as ferrovias, por ser um meio de transporte mais rápido. Com a Revolução Industrial e a expansão do capitalismo, a hospedagem passou a ser vista como uma atividade estritamente econômica a ser explorada comercialmente. Segundo Costa (2004), foi logo após a Revolução Industrial que hospedar pessoas tornou-se uma atividade rentável, de modo que, foi iniciada sua exploração comercial.

No final do século XIX, os hóspedes tinham se tornado muito mais exigentes, o que fez com que surgisse hotéis de grande luxo, como os famosos: Savoy, Ritz, Claridge, Carlton, e outros, que acompanhavam a tendência dos fabulosos trens e navios de passageiro da época (CAMPOS e GONÇALVES, 1998).

Dessa forma os hotéis ganharam organização para atender os clientes, César Ritz revolucionou a hotelaria tradicional, introduzindo o conceito de apartamentos, isto é, quartos com banheiros privativos (Costa, 2004).

Segundo Serafin (2005), em 1841, foi feito pelo inglês Thomas Cook a primeira viagem organizada da história do turismo internacional, para participar de um encontro antialcoólico da Inglaterra, onde ele reuniu mais de 500 pessoas que participaram desse congresso e, cobrou pelos seus serviços. Segundo Gonçalves e Kritz (1998), a consequência dessa iniciativa foi o crescimento da dos meios de hospedagem e alimentação.

O desenvolvimento da aviação comercial deu uma nova dimensão ao turismo, surgem os voos fretados e as transportadoras aéreas passaram a desenvolver um papel fundamental no desenvolvimento do turismo. Com isso, houve ainda um maior desenvolvimento na hotelaria, com isso passaram a reivindicar um profissional mais capacitado para prestar estes serviços. Assim surgem as escolas de hotelaria.

A partir da Segunda Guerra Mundial, o turismo passou a ter grande repercussão, sendo uma atividade econômica bastante significativa, passando a ser o grande contribuinte para o crescimento das redes hoteleiras (Dias,2005). Segundo Costa (2004), na década de 1970 o turismo passa por inovações e há o aparecimento de hotéis voltados, exclusivamente, para o lazer: os chamados *Resorts*.

No Brasil o desenvolvimento da hotelaria teve características diferentes, uma vez que o país tem uma história mais recente que os países europeus. Sendo que a história da hotelaria foi iniciada com a colonização e expedições que ocorram.

### 2.2.3 Histórico da hotelaria no Brasil

A hospedagem é bastante diferenciada nas regiões brasileiras, pois cada uma tem um costume e características próprias. Tais características fizeram com que o país tivesse uma vantagem em termos de exploração do seu potencial turístico.

De acordo com Barbosa e Leitão (2005), a carta de Pero Vaz de Caminha ao Rei de Portugal, Dom Manoel, é o primeiro registro de “hospedagem” no Brasil, pois nela era relatado o contato entre duas tradições de hospitalidade: a indígena e a portuguesa. De um lado, os índios que dividiam e mostravam aos navegantes a terra em que viviam. Do outro lado, os portugueses que herdaram dos antigos a visão “sagrada” da hospitalidade.

E então estiraram-se de costas na alcatifa, a dormir sem procurarem maneiras de encobrir suas vergonhas, as quais não eram fanadas; e as cabeleiras delas estavam bem rapadas e feitas. O Capitão mandou pôr por baixo da cabeça de cada um seu coxim; e o da cabeleira esforçava-se por não a estragar. E deitaram um manto por cima deles; e consentindo, aconchegaram-se e adormeceram (CAMINHA, 1963).

Por meio das expedições bandeirantes para explorar o interior do território descoberto, que se teve o primeiro foco de hospedagem no interior do Brasil. Ranchos turísticos e simples, improvisados a beira da estrada para abrigar os viajantes, assemelhavam-se as antigas estalagens europeias, e vieram a se tornar, anos mais tarde, cidades.

No século XVIII, a cidade do Rio de Janeiro e de São Paulo surgem como marcos iniciais da hotelaria no Brasil, de forma mais desenvolvida. Nesse período, como relata Andrade (2004) as casas de hospedagem começaram a surgir na capital carioca, “no século XVIII começaram a surgir na cidade do Rio de Janeiro estalagens, ou casas de pasto, que ofereciam alojamento aos interessados, embriões de futuros hotéis”.

De acordo com Andrade, Brito e Jorge (2004), nos anos de 1808 aconteceu a chegada da corte portuguesa ao Rio de Janeiro e com isso o aumento da procura por hospedagem. Isso também ocorreu, pois com a chegada da corte portuguesa e posteriormente com a abertura dos portos, houve um número maior de estrangeiros, que vieram exercer funções diplomáticas, científicas e comerciais. Só então nesse período, que os brasileiros nativos puderam ter seus próprios negócios, antes só permitidos aos portugueses. Com isso houve um aumento da demanda por alojamentos, e nos anos seguintes os proprietários de casa de pensão, hospedarias e tavernas passaram a utilizar a denominação de hotel. Nesse período, cabe destacar, o Hotel *Pharoux*, pela sua localização estratégica junto ao cais do porto, no Largo do Paço, considerado um dos estabelecimentos de maior importância no Rio de Janeiro.

Segundo Costa (2004), no Brasil não houve demanda para a hotelaria durante muitos anos, pois não tinham muitos comércios e nem viajantes. No período colonial os viajantes que vinham ao Brasil se hospedavam em casa de grandes engenhos e fazendas, nos casarões das cidades, ou nos conventos. Mas isso foi mudando com o decorrer dos anos. Em 1885 edita-se o Almanaque da Província de São Paulo, registrando a existência de vários hotéis na capital paulista.

### Segundo Duarte (1996):

O movimento econômico experimentado durante a melhor fase do Segundo Império brasileiro, aliado às mudanças políticas que vinham se processando desde a época da Independência, as crescentes pressões em favor da abolição da escravidão e a transformação do governo em República, constituíram fatores preponderantes para o real início da atividade hoteleira em São Paulo. A substituição de mão de obra escrava pela de imigrantes na agricultura impulsionou sobremaneira a cafeicultura, que trouxe consigo grande número de outros tipos de atividades comerciais e industriais.

Houve em meados do século XIX, até o início, do século XX uma escassez de hotéis no Rio de Janeiro. Isso fez com que o governo criasse o Decreto nº 1160, de 23 de dezembro de 1907, que isentava por sete anos, de todos os emolumentos e impostos municipais, os cinco primeiros grandes hotéis que se instalassem no Rio de Janeiro. Entre os grandes hotéis que surgiram nessa época o destaque fica com o Hotel Avenida, inaugurado em 1908, com 220 quartos, uma marca na época. O maior marco na hotelaria do Rio de Janeiro foi o Copacabana Palace, inaugurado em 1923 e que já hospedou diversas personalidades.

Nos anos 1940, o desenvolvimento da hotelaria teve um grande desenvolvimento graças a incentivos dos governos estaduais.

Nesse período: Foram construídos diversos hotéis cassinos: Parque Balneário, em Santos; Grande Hotel de Poços de Caldas; Grande Hotel Araxá e o Grande Hotel São Pedro, em Águas de São Pedro. Todos marcaram época pelas suntuosas edificações e pela animação (DUARTE, 1996).

Com a proibição dos cassinos, os problemas começaram, pois houve um aumento no número de desemprego, também houve a paralisação de diversas obras de hotéis que estavam sendo construídos e fechamento de outros. No Rio de Janeiro os turistas de jogo foram rapidamente substituídos pelos turistas de sol e praia, que buscavam as belezas naturais da cidade. Já outras cidades tiveram dificuldade em se restabelecer.

De acordo com Serafin (2005), somente em 1966 é criada a EMBRATUR e junto com ela o Fundo Gestor de Turismo (Fungetur) que atua através de incentivos fiscais na implantação de hotéis, promovendo assim uma nova fase na hotelaria brasileira, principalmente no que tange os hotéis de luxo, cinco estrelas.

Serafin (2005) relata que com a EMBRATUR nos anos 60 e 70 as grandes redes internacionais vieram para o Brasil, mas os hotéis que foram construídos são,

em grande parte, de cinco estrelas e em quantidade limitada, não sendo assim, acessível a grande parte da população.

Somente nos anos 90 é que as grandes redes passaram a construir no país hotéis mais econômicos e de padrão internacional, isso devido à grande procura por esse tipo de hotel pelos consumidores. Foi nessa época que ocorreu a abertura do país a globalização, assim abrindo também o mercado do turismo de negócios (GONÇALVES, 1998).

Segundo Dias (2005), metade dos gastos do turismo refere-se à hotelaria. Atualmente, nota-se uma movimentação no setor hoteleiro, relacionada com os efeitos da globalização, o aumento da competitividade, a internacionalização das empresas, os custos mais acessíveis das passagens entre outros fatores relacionados. Com isso a tendência é que os hotéis tenham serviços diversificados para os diferentes públicos.

#### 2.2.4 Tipologia dos meios de hospedagem

Os hotéis apresentam aos seus clientes, além da hospedagem, uma série de serviços e instalações como áreas sociais, área de eventos, áreas de lazer, dentro outras. E através da percepção dos diferentes perfis dos viajantes e dos diferentes motivos das viagens, os gestores hoteleiros observaram a necessidade de segmentação dos hotéis.

Foi então que surgiram as diversas tipologias de hotéis, atendendo assim de forma mais específica os diferentes perfis dos clientes, que possuem características, gostos e necessidades diferentes.

a grande variedade de hotéis pode ser observada a partir de vários termos utilizados para denotar cada um dos tipos. Os hotéis são referidos como de luxo, *resorts*, comerciais, residenciais, de trânsito e vários outros. Cada um desses termos serve como indicação do padrão de localidade, ou de um tipo específico de hóspede que constitui o mercado de um determinado hotel (MEDLIK e INGRAM, 2002).

A seguir, baseado em Candido (2003), Petrocchi (2002) e Duarte (1996), seguem algumas tipologias de meios de hospedagem e suas principais características:



- Albergues: estabelecimentos muito simples que basicamente oferecem locais para dormir com cama e colchão destinados apenas a um pernoite. Destinam-se a turistas de massa, excursionistas, peregrinos e andarilhos;
- Apartamentos: são unidades para alojamento mobiliadas com pequena cozinha acoplada a um dormitório. Comuns em comunidades onde não existem hotéis ou esses são insuficientes para a demanda turística;
- Apart Hotéis e Flats: são conhecidos, também, como hotéis residências. Voltados para um grupo de clientes que necessitam de uma hospedagem mais longa. Costumam dispor de quartos, banheiro, sala e uma pequena cozinha;
- Hotel: estabelecimento comercial de hospedagem, que oferece aposentos para ocupação eminentemente temporária, oferecendo serviço completo de alimentação, e, obrigatoriamente, banheiro privativo, além dos demais serviços eminentes a atividade hoteleira;
- Hotéis Cassino: hotéis com características especiais e destinadas principalmente a atender ao objetivo: jogo de cassino. O aspecto alojamento é praticamente secundário, pois embora ofereça ao público alojamento e serviços de alimentação e bebidas, a preocupação dos hóspedes é com jogos de azar. Este tipo de hotel não existe no Brasil pela proibição do jogo no país;
- Hotel Histórico: antigas instalações reconhecidas pelo poder público por sua importância histórica. São muito comuns na Europa, onde castelos da era medieval são transformados em hotéis de luxo. Estão sujeitos a restrições de natureza arquitetônica e construtiva;
- Motel: palavra derivada a motor e hotel. São estabelecimentos que oferecem hospedagem para viajantes e seus automóveis. Compreendem construções horizontais, geralmente localizadas a beira de estradas. Podem oferecer serviços de alimentação e permitem ao hospede estacionar o seu automóvel perto do quarto, em local seguro, e que não necessita descarregar a bagagem para pernoitar;
- Spas: voltados a hóspedes interessados em benefícios para a saúde física e mental, além de cuidados com o corpo;
- Resorts: grandes empreendimentos localizados próximos a atrativos da natureza. Subordinam-se a uma regulamentação para o equilíbrio ambiental, com instalações sofisticadas;

-Hotéis de lazer: localizado fora dos centros urbanos, com áreas sem edifícios amplas e com aspecto arquitetônico e construtivo, instalações, equipamentos e serviços destinados à recreação e ao entretenimento.

A hotelaria é considerada como uma atividade econômica de bens e serviços, e, apesar da existência de tantas tipologias hoteleiras, apresenta suas próprias características, tendo como finalidade principal o fornecimento de hospedagem, alimentação, entretenimento, segurança e bem estar.

## 2.2.5 Histórico do lazer e da recreação hoteleira no Brasil

Os hotéis voltados para o lazer possuem instalações e equipamentos para o lazer e entretenimento dos hóspedes, tais como salão de jogos, piscina, lagos, áreas verdes para caminhadas, quadras de esportes, academia, entre outras atividades, relata Petrocchi (2007).

Sobre o início do lazer no sistema hoteleiro, não se tem registros na literatura referente os hotéis pioneiros em oferecer o serviço de atividades monitoradas de lazer, comenta RIBEIRO (2004).

Porém, de acordo com o Serviço Social do Comércio (SESC) do estado de São Paulo, a colônia de férias Bertioga, no litoral paulista, inaugurada em 1948, é uma das pioneiras, pois já possuía os profissionais de lazer (os recreadores) para desenvolver atividades. Nessa época, quando o conceito de *resort* ainda não existia, o SESC contava com mais de 2.000 m<sup>2</sup> com equipamentos de hospedagem e de lazer destinados aos seus associados, incluindo programa de lazer segmentado, comenta TRIGO (2002).

De acordo com Campos (2004), as atividades monitoradas nos hotéis começaram a ser oferecidas a partir dos anos 1960, primeiro aos filhos, para que os pais pudessem melhor usufruir de seus horários de descanso. Posteriormente, foram estendidas aos adolescentes e, depois aos adultos também. Segundo Castelli (1991), esses hotéis sofreram influências pelas programações dos navios transatlânticos, resolvendo aproveitar a ideia e aplicar em terra firme.

Segundo Pina e Ribeiro (2007):

a década de 1970 registrou a expansão da oferta de lazer e recreação nos hotéis, sobretudo nas estâncias turísticas, que concentravam proporção ponderável da capacidade hoteleira para férias e fins de semana, sobretudo

nas regiões de montanha dos municípios produtores de águas minerais, tanto no estado de São Paulo (Águas de Lindóia e Serra Negra) quanto no de Minas Gerais (São Lourenço e Poços de Caldas). Houve também aumento de oferta nos hotéis fazenda, implantados no interior, aproveitando, em alguns casos, as casas existentes nesses locais.

Nesse período surgiram várias empresas de recreação hoteleira, que atendiam os diversos hotéis através de contratos firmados. O lazer e recreação eram usados como instrumento gerencial para atrair e reter os hóspedes, sobretudo em cidades com poucos atrativos turísticos.

Segundo Trigo (2002), a década de 1980 foi muito difícil para a hotelaria nacional, devido aos altos índices da inflação e as crises econômicas. Mesmo assim, segundo o autor, houve uma lenta expansão nas redes hoteleiras nacionais e internacionais. Sendo que o lazer continuou a ser um serviço ofertado por muitos hotéis.

Pina e Ribeiro (2007) relatam que:

A partir da década de 1980, e com o forte movimento na década de 1990 e no princípio do XXI, cresceu a implantação dos *resorts* de praia, que distribuem no território, desde o litoral da região Sul, prolongando-se pelo litoral Sudeste, até o Nordeste.

Como parte do próprio conceito do *resort*, esses empreendimentos adotaram a programação de atividades de lazer e recreação na sua essência. A situação atual do sistema hoteleiro mostra uma presença constante da programação de recreação e lazer, mais concentrada nos hotéis de lazer e *resorts*.

## 2.2.6 Tipos de estabelecimentos

Existem vários tipos de estabelecimentos hoteleiros em que o profissional de recreação pode atuar cada um com suas características e equipamentos. Cada hotel tem sua singularidade, variando o meio em que está inserido, de acordo com sua localização, o clima, cultura local, entre outros fatores.

Para melhor compreensão dos meios de hospedagem que pode haver recreação, são considerados:

Os hotéis que oferecem serviços de recreação podem ser divididos em três categorias, que denominaremos: Hotéis de Praia, Hotel de Campo e Hotel Estância. As três categorias diferenciam-se em função dos equipamentos de lazer encontrados, em função do tipo de hóspedes que frequenta tal

hotel e seu comportamento, e consequentemente em função das atividades que serão propostas em cada caso (CAVALLARI, 2001).

Os Hotéis de Praia estão localizados no litoral, geralmente à beira mar, fazendo partes das atividades na faixa de areia ou no próprio mar, afirma Lima (2010). Esse tipo de hotel conta ainda com ampla estrutura interna de lazer, com piscinas, sala de ginástica, entre outras.

Os Hotéis de Campo, grande parte sendo hotéis fazendas, possuem grandes áreas para atividades. Lima (2010) destaca que esse empreendimento possui “quadras poliesportivas, salão de jogos e piscina, contam também com atividades em meio à natureza, tais como banhos de rio e cachoeira, trilhas ecológicas, mirantes, passeios a cavalo, ordenha, entre outras atividades”.

Os Hotéis Estâncias estão localizados próximos a grandes centros urbanos, onde para muitos é um refúgio para quem vive nessas grandes metrópoles, sendo esses mais simplificados que os Hotéis de Campo ou os Hotéis de Praia, porém oferecem diversas opções de entretenimento, afirma Lima (2010).

Outro tipo de meio de hospedagem que pode ser citado são os *resorts*, que:

podem ser definidos como um destino em si próprios, pois, fundamentam-se nos atrativos naturais das destinações em que se localizam e nas facilidades e nos serviços que oferecem, constituindo-se em hotel de lazer por oferecerem vantagens que proporcionam ao turista um ambiente totalmente exclusivo. Também está relacionado com a hotelaria que oferece diversão, entretenimento e lazer. São hotéis com elevadas dimensões, geralmente localizados em áreas de grande beleza natural, com excelentes condições climáticas e fácil acesso a partir dos núcleos emissores. Podem garantir uma ocupação diária, pois estão concentrados em um único lugar, atrações culturais como museus, teatros, cinemas, etc., e também locais para a prática de esportes, por exemplo, sala de jogos, piscinas, academia de ginástica, quadra de tênis, saunas e uma infraestrutura de serviços como: supermercados, restaurantes, comércio em geral, cabeleireiro, além de programas para divertimento e recreação, para adultos, jovens e crianças (MOLETTA, 2003, p. 35).

Os profissionais de recreação que atuam em meios de hospedagem, podem escolher dentre os diversos tipos de hotéis, de acordo com o meio que está inserido e as características do empreendimento.

## 2.3 O PROFISSIONAL RECREADOR

### 2.3.1 O profissional de recreação

Como visto a recreação engloba mais uma alternativa de lazer que a rede hoteleira pode oferecer aos hóspedes, sendo que a qualidade dos serviços e as competências dos profissionais são essenciais para o sucesso dessa alternativa de lazer.

Trigo (1999) destaca que, este profissional precisa conhecer de forma íntima seu campo de atuação, ou seja, a literatura específica sobre lazer, entretenimento e sobre as áreas relacionadas, como turismo, hotelaria, esportes, planejamento, entre outros.

Para se atuar nessa área é importante que o profissional tenha uma formação “que aporte um conhecimento amplo e diversificado, seja em relação aos conhecimentos que fundamentam as atividades lúdicas, seja em relação ao papel que deve desempenhar um facilitador lúdico” (NEGRINE; BRDACZ; CARVALHO, 2001).

Muitas empresas acabam por contratar pessoas que não têm formação na área de lazer, isso se torna um problema, pois muitas vezes essas pessoas têm limitação no que diz respeito ao conhecimento e à prática da recreação, isso prejudica a imagem do profissional do setor. Sendo que muitas equipes de recreação são compostas por esses profissionais desqualificados, “apresentando comportamento estereotipado, estratégia empregada com frequência para camuflar a falta de qualidade dos trabalhadores executados a reforçar o significado do lazer como uma prática alienada” (MARCELLINO *apud* WERNEK; STOPPA; ISAYAMA, 2001).

Para se obter o reconhecimento dos recreadores:

o profissional do lazer precisa ser respeitado e reclamar sua dignidade profissional; mas isso requer que ele mesmo se respeite, estude, aprofunde-se, percebendo a interseção de suas áreas com as demais, e não reforçando os estereótipos do sujeito simpático, camarada, que sabe agitar pura e simplesmente (MIAN, 2003).

Muitos que se dizem profissionais acabam por utilizar do seu bom humor para camuflar a falta de competência, justificando que este é mais importante. Como relata Mian (2003), é o prazer do trabalho que deve nascer o bom humor.

Um recreador deve possuir diversas características para que seja reconhecido como um profissional, como descreve Lima (2010):

- Não possuir vícios de linguagem;
- Ter boa postura;
- Ter ótimo aspecto de higiene;
- Ser uma pessoa extrovertida em seu ambiente de trabalho;
- Ter interatividade com as pessoas;
- Capacidade de tomar iniciativa;
- Ser sempre alegre, desinibido e simpático;
- Facilitar a interação entre as pessoas;
- Transmitir motivação para o grupo;
- Possuir espírito de liderança e de equipe;
- Ter conhecimento de como se realizam as atividades, que podem ser desde trabalhos manuais até festas e manifestações artísticas e culturais;
- Conhecer o público com o qual está lidando;
- Zelar pelo material usado;
- Ter uma ótima cultura geral;
- Nunca manifestar rancor e insatisfação;
- Sempre respeitar a opinião dos outros;
- Ser imparcial quanto a tomada de decisões;
- Ter um bom conhecimento pedagógico;
- Deve idealizar, divulgar, organizar, desenvolver, liderar, observar e avaliar as atividades que serão aplicadas;
- Ser conhecedor das regras dos esportes mais praticados;
- Ser organizado;
- Manter uma liderança sobre o grupo;
- Enfrentar as dificuldades que surgirem;
- Ter espírito criativo.

Outro autor completa, dizendo que as características que devem formar o perfil do recreador são:

Bagagem cultural, compromisso, facilidade de comunicação, bom humor, educação, responsabilidade, criatividade, estabilidade emocional, liderança e maturidade. No trato com os participantes, o animador cultural deve se manter motivado, reocupando-se frequentemente com o nível de motivação dos participantes, procurando integração e socialização do grupo em que atua (AVILA, 2013).

Além desses fatores, o profissional deve ter conhecimento sobre a empresa em que está trabalhando, como a história e a cultura, localização dos atrativos, saber respeitar a natureza, noções de primeiros socorros, principalmente, no que diz respeito a prática de caminhadas ou exercícios físicos e domínio sobre a animação turística e atividades recreativas, como ressalta Moletta (2003).

O recreador exerce um papel de mediador ou facilitador, devendo ir ao encontro das pessoas, ser capaz de persuadi-las a participar das atividades que programa e “saber que muitas pessoas somente são capazes de se engajar numa

atividade lúdica se forem persuadidas para tal” (NEGRINE; BRADACZ; CARVALHO, 2001).

Por meio disso, percebe-se que este profissional não é apenas o responsável por realizar atividades e animar as pessoas, mas sim o facilitador do estabelecimento que atua, ele é o indivíduo que faz a ligação entre os hóspedes e a estrutura e programação do hotel.

Ao desempenhar a função de facilitador, como recreador num ambiente de hotel, o profissional deve estar atento a todas as nuances de comportamento, uma vez que lida com pessoas de temperamentos e personalidades distintos. Consequentemente, deve dar atenção a todos, estar sempre alerta a fatos que ocorrem em situações lúdicas, ter consciência da programação que deve ser cumprida e dos horários previstos para o início e término das atividades, procurando manter a tranquilidade frente a situações que se apresentem e demonstrar calma na solução de possíveis problemas (NEGRINE; BRADACZ; CARVALHO, 2001).

Dessa forma, percebe-se a importância dos recreadores, bem como as suas características fundamentais para atuar de forma profissional e com competência, agregando valor à empresa em que atua e às pessoas com quem interage durante o seu trabalho.

### 2.3.2 A atuação do profissional de lazer na hotelaria

O profissional do lazer que atua em hotéis de lazer tem diferentes formas de atuação dentro do estabelecimento em que trabalha, em muitas delas a forma de denominação varia de acordo com a atuação e com a organização em que atua.

Na literatura especializada e também no mercado de trabalho, são encontradas muitas denominações para o profissional de lazer, entre elas: animador, animador cultural, animador sociocultural, recreador, recreacionista, monitor, programador, supervisor de lazer, agente cultural (PINA e RIBEIRO, 2007).

Nos hotéis de lazer, normalmente o profissional do lazer que atua em contato com o público, desenvolvendo as mais diversas atividades, é denominado de recreacionista ou monitor, e aquele que supervisiona o seu trabalho é o coordenador, ou supervisor. Esse último faz a ligação entre o gerente e o animador, afirma Ribeiro (2004).

De acordo com Pina e Ribeiro (2007), os profissionais de lazer podem ser contratados de diversas formas pelo hotel, de forma direta ou indireta por intermédio de coordenadores e gestores. Os coordenadores podem ter vínculos empregatícios com o hotel, e os animadores contratados por ele geralmente são autônomos, ou também conhecidos com *free lancers*. Os coordenadores ficam responsáveis pela programação das atividades de lazer, sendo que eles nem sempre as desenvolvem, deixando para os recreadores essa tarefa, além disso, os coordenadores têm função de avaliar e supervisionar esses recreadores.

Existe a possibilidade ainda de o hotel terceirizar o serviço, por meio de empresas de recreação. Nesse caso nem o coordenador e nem o recreador tem vínculo direto com a empresa. Sendo assim o hotel fica livre de detalhes técnicos, tendo um gasto maior se contratasse os animadores de forma direta, afirma Castelli (2003).

Os recreadores são chamados para trabalhar dependendo da ocupação do hotel. Eles trabalham de acordo com a característica do hotel, podendo ser aos finais de semana, feriados, temporadas, quando os hotéis têm a ocupação mais alta. Hotéis que possuem ocupação regular costumam efetivar os recreadores, assim passam a integrar o quadro de funcionários da empresa. Pina e Ribeiro (2007) relatam que, “isso ocorre normalmente em *resorts*, onde é comum haver o cargo de gerente de lazer, que auxilia no planejamento da programação”.

Segundo Ribeiro, a quantidade de animadores e coordenadores que atua nos hotéis varia de acordo com a sua capacidade de hóspedes, quantidade e os tipos de áreas de lazer que possuem e as atividades a serem desenvolvidas. Atualmente, como a maioria dos hotéis de lazer está se tornando também de eventos, é comum que o profissional de lazer também atue na organização e na execução desses eventos. Sendo que durante a semana trabalham com treinamentos de empresas, convenções e aos finais de semana na execução das atividades de lazer.

Os profissionais de lazer que trabalham em hotéis podem possuir diversas formações. Pina e Ribeiro (2007), dizem que os professores de educação física são os pioneiros a atuar na recreação de hotéis. Hoje, atuam também os profissionais de turismo, hotelaria, educação artística, graduados em lazer e os técnicos em recreação e lazer. Para Pina e Ribeiro (2007), “é desejável que a equipe de profissionais do lazer em hotéis seja de formações variadas, pois cada um dos profissionais possui uma competência técnica em um dos campos do lazer, o que



enriquece a programação a ser oferecida.” Por isso existem profissionais com diversas formações atuando com recreação.

### 2.3.3 Formação dos recreadores

A recreação é uma área que está em expansão, principalmente, pela sua relação direta com o turismo. Gomes (2000) destaca que, atualmente no Brasil, um número maior de agentes e instituições vêm se dedicando a estudar o tema de lazer e recreação.

Silva e Ferreira (2012) relatam que:

Nas últimas décadas, novos centros de estudos foram formados e muitas instituições passaram a oferecer cursos de especialização e de graduação, específicos sobre essa área, reunindo assim, um crescente número de profissionais e pesquisadores interessados no assunto.

Pina e Ribeiro (2007) destacaram que existem diversas formações que podem atuar com recreação, dentre eles os profissionais de Educação Física e os de Turismo.

Gomes (2003) realizou uma análise histórica do currículo dos cursos de Educação Física no Brasil, através desse estudo ele verificou que a recreação se constituiu e continua sendo uma das disciplinas que integram a formação desse profissional. Para a formação do recreador:

O curso mais relacionado com o perfil desta área é o de Educação Física, pois em geral, além da preocupação com a formação pedagógica dos alunos, tem currículo com vários tipos de atividades práticas relacionadas com a recreação, tal como esportes, ginásticas, danças e atividades recreativas. Além de ser o curso que mais se aproxima do perfil, na realidade do setor, é neste que a maioria dos recreadores são formados (GOMES, 2003).

Outro curso de grande importância e que possui inúmeras pessoas que atuam com a recreação é o Turismo. A grade curricular desse curso tem várias disciplinas relacionadas com as atividades lúdicas e comportamento de turistas, voltadas para hotelaria, eventos, entre outras. Lima (2010) ressalta que, “porém estas disciplinas não estão presentes em todos os cursos de Turismo, onde algumas são generalistas, abrangendo todas as áreas, e outros direcionados, focando eventos, hotelaria, meio ambiente ou mesmo lazer”.

Para o profissional de recreação o bom humor é importante, visto que o profissional trabalha de forma direta com o público. Porém, não pode esquecer a competência, compromisso político e seriedade, pois, segundo Marcellino (2001), “são estes, os três elementos que tornam o exercício da profissão digno”.

Apesar de existir inúmeras categorias para a formação do profissional na área de lazer e recreação, a mesma deve ser contínua, sendo um processo do sujeito consigo e com o mundo. Essa formação contínua é de grande importância para que ele continue sempre preparado para atuar no mercado de lazer e recreação.

## 2.4 EMPREGABILIDADE E COMPETÊNCIAS

### 2.4.1 Empregabilidade

A empregabilidade é um tema que é discutido na atualidade. Por meio dela é possível se tornar um administrador da própria carreira, sendo responsável pelos seus ganhos e perdas, ou então, pode-se dizer que é a capacidade de expandir as alternativas de se obter um trabalho e uma remuneração, sem se preocupar com o vínculo empregatício (NASCIMENTO et al, 2005).

Para Minarelli (1995), segurança no emprego é consequência da atratividade do prestador de serviço aos olhos do empregador, de acordo com suas necessidades momentâneas. “O melhor negócio é parar de pensar como empregado e começar a pensar como alguém que presta serviços e pode ser solicitado para cumprir determinada tarefa” (MINARELLI, 1995).

Conforme Carvalho (2002), por empregabilidade entende-se todo aquele que apresenta qualidade de ser empregável, representando, desta forma, um conceito dinâmico referente ao mundo do trabalho em que expressa tudo quanto o indivíduo deve ter para sua profunda e imprescindível capacidade de se ajustar e se enquadrar num mercado globalizado.

Empregabilidade é um tema expressamente dinâmico e a lista de pré-requisitos necessários para se ser desejado pelo mercado cresce continuamente. As chamadas competências essenciais vão se tornando mais amplas e mais complexas à medida que o tempo passa. Há algum tempo o capital intelectual era uma vantagem competitiva por excelência. Hoje, sem a presença do capital emocional e do capital ético, apenas para citar duas concepções vigentes, apenas o capital intelectual não garante a contratação e permanência no mercado de trabalho (HILSDORF, 2008).

Para Rueda, Martins e Campos (2004), a condição de ser empregável passa a ser mais importante do que o emprego, exigindo que as pessoas tenham maior capacidade de aprender e se adaptar à nova realidade de mercado.

O conceito de empregabilidade passa, impreterivelmente, pelo eixo do aprendizado, onde os conhecimentos e habilidades da mão de obra passam a ser o maior ativo da empresa. Atualmente criar e gerir os conhecimentos e competências humanas representa para as organizações uma questão estratégica, que deve ser direcionada para o atingimento dos objetivos da própria organização. Os colaboradores, por sua vez, ao adquirirem novos conhecimentos e habilidade sentem-se mais seguros para buscar novas oportunidades e desafios profissionais, já que começam a perceber novas expectativas e exigem da empresa nova e melhores condições de trabalho e de uso de suas potencialidades. É nesse duplo cenário – empregado e empregador, que sustenta a visão da empregabilidade (BAGGIO et al, 2005).

Peres (2005) afirma que, os trabalhadores do século XXI precisam ter a legítima formação naquilo em que se predispõem a trabalhar, bem como possuir educação geral. E, o mais importante de tudo, aprender continuamente. De acordo com Minarelli (2005), o termo empregabilidade equivale no inglês a *employability*, que é a condição de dar emprego ao que sabe a habilidade de se ter/manter o emprego. Essa habilidade, porém, é ampla e depende de diversos fatores, uma vez que a empregabilidade é muito mais do que apenas conseguir ou se manter em um emprego.

#### 2.4.2 Fatores que mantêm a empregabilidade

Para ter a capacidade ou a habilidade de se manter empregado há diversos fatores que devem ser levados em conta. Para Minarelli (2005), os seis pilares que sustentam a empregabilidade, que são a adequação vocacional, competência profissional, idoneidade, saúde física e mental, reserva financeira e fontes alternativas e relacionamentos. Para ele, sem um desses elementos não é possível atingir a empregabilidade.

Já Baggio et al (2005), apontam quatro fatores que são considerados essenciais à manutenção da empregabilidade atualmente, adaptação às mudanças, perfil adequado a profissão, rede de relacionamentos e educação continuada.

Para Sertek (2006) no contexto atual:

constata-se que as empresa que apresentam uma maior capacidade de inovação têm maior competitividade. Em um grande número de negócios, verifica-se uma maior velocidade de obsolescência de produtos e serviços, daí a necessidade de inovação, exigindo-se novas habilidades e novos conhecimentos, ou seja, mudanças nas formas de fazer as coisas dentro da organização.

Em relação à adaptação as mudanças, Baggio et al (2005) afirmam que:

As frequentes mudanças no ambiente de trabalho e na sociedade em geral, exigem dos indivíduos uma enorme capacidade de adaptação. No entanto em menor escala, a tendência da humanidade sempre foi no sentido de avançar progressivamente, o que caracteriza a mudança como um progresso crescente e inevitável. Ou seja, a mudança é uma constante na nossa sociedade, o que mudou nos últimos tempos foi o volume e a velocidade que essas mudanças ocorrem.

Signoretti (2010) relata que, para que se consiga alcançar o que se deseja devem-se realizar mudanças, onde tem que sair da zona de conforto. Essa pode ser a explicação para que certas pessoas estejam empregadas, superando suas dificuldades financeiras, enquanto outras ainda continuam desempregadas e reclamando da falta de oportunidades e de dinheiro. Algumas pessoas veem dificuldades, enquanto outras veem a oportunidade. A realidade está mudando constantemente e quem não se adaptar às mudanças e não enxergar as oportunidades que estão surgindo continuarão no mesmo lugar.

Assim, profissionais bem preparados são agentes da mudança, acima de tudo sabem se antecipar a elas e gerenciar suas consequências, extraindo da mudança suas principais vantagens. Algumas habilidades são essenciais ao profissional que deseja sucesso em ambientes de mudança, essas habilidades são: flexibilidade e adaptação a novos cenários, visão do futuro, bom relacionamento interpessoal e autoconfiança em sua qualificação. Essas habilidades asseguram ao profissional melhores condições para se adaptar as mudanças e usufruir de seus benefícios, amenizando o impacto dos seus pontos fracos e dificuldades (BAGGIO et al, 2005).

De acordo com Lima (2008), tudo à volta se encontra em constante mutação. É preciso observar as mudanças, ter consciência desta necessidade para não ser sufocado pelas novidades ou pelos concorrentes, os quais se podem observar onde quer que se esteja.

Dessa forma, os processos de mudança organizacionais não podem ser vistos como ameaças. É imprescindível que os modernos profissionais aprendam a transformar essas mudanças em oportunidades de negócios tanto para as suas empresas quanto para seu próprio desenvolvimento profissional (BAGGIO, et al, 2005).

Para Inácio (2008), as empresas procuram profissionais que agreguem valor. Com um mercado competitivo, elas escolhem os melhores candidatos para fazer parte de seu quadro de funcionários, aqueles que apresentam competências e habilidades como a qualificação, inovação, criatividade, flexibilidade e capacidade de se trabalhar em equipe.

Para Minarelli (1995), a “competência é sinônimo de capacitação profissional. Com ela você compete no mercado, compreende os conhecimentos adquiridos, as habilidades físicas e mentais, o jeito de atuar e a experiência”. Já para Queiroz (2008), a “competência é o conjunto de conhecimento, habilidades e atitudes relacionadas que em ação agregam valor ao indivíduo e à organização ao que denominamos de entrega.”

No ambiente de trabalho, essas competências se refletem por meio da integração nas tarefas com melhoria nos processos de trabalho e de relacionamento interno, na qualidade dos produtos e serviços oferecidos, na automotivação e na criatividade na solução de problemas. Com isso, a questão não está só em conseguir um emprego, mas garantir a empregabilidade, ou seja, ser empregável.

#### 2.4.3 Competências

No mercado de trabalho que está em constante mudança, analisar as características necessárias para estar competitivo e ser tornar mais empregável é de suma importância. Isso pode ser através da compreensão das competências pessoais.

Freury e Fleury (2010) refletem que:

o trabalho não é mais o conjunto de tarefas associadas descritivamente ao cargo, mas torna-se o prolongamento direto da competência que o indivíduo mobiliza em face a uma situação profissional cada vez mais mutável e complexa. Essa complexidade de situações torna o imprevisto cada vez mais cotidiano, rotineiro.

Com o dinamismo e a incerteza do ambiente dos últimos tempos, embora a questão da formação e da aprendizagem seja um interesse mais da educação, passou a ser também preocupação das organizações, relata Perrenoud (1999).

Para Queiroz (2008), “competência é o conjunto de conhecimentos, habilidades e atitudes correlacionadas que em ação agregam valor ao indivíduo e a

organização, ao que denominamos de entrega”. Para Le Bolterf (2003) a competência é uma combinação de recursos, o saber fazer, atitudes, experiências etc.

O competente, portanto consiste não somente em estar preparado para fazer algo, mas também de pôr em prática. Durand (1997), explica que existem dimensões na competência sendo elas: o conhecimento são as informações assimiladas pelo indivíduo; é o saber que se acumula ao longo da vida; habilidade é a capacidade de saber fazer uso produtivo do conhecimento adquirido para atingir determinado propósito; e a atitude considera aspectos sociais e efetivos com relação ao trabalho.

Queiroz (2008) assim como outros autores, divide a competência em três: conhecimento, habilidade e atitude. Para ele o conhecimento é o saber, isso engloba os saberes aprendidos na faculdade, com leituras, no trabalho, com a vida. A habilidade é o saber fazer, sendo que é a dimensão prática que se desenvolve na medida em que se emprega o conhecimento adquirido. As atitudes é o querer fazer, é a predisposição da pessoa em fazer ou não alguma ação, é o que leva a pôr em prática os conhecimentos e habilidades, é o executar efetivamente.

Como forma de deixar mais claro o que significa a competência e sua importância, Gramigna (2007), usa o modelo da árvore das competências. Onde ela separa a árvore em três partes, sendo a copa, o tronco e a raiz. A copa representa as habilidades adquiridas e disponíveis para realizar o trabalho, o tronco representa os diversos conhecimentos e informações acumulados ao longo do tempo e a raiz é o conjunto de atitudes e comportamento que a pessoa mobiliza quando necessita colocar em prática uma competência.

Gramigna (2007) afirma que é necessário entender cada um dos componentes de uma competência, sendo as atitudes:

Um dos indicadores de impacto e que dá distinção aos profissionais de vanguarda é o conjunto de atitudes agregadas à sua ação cotidiana.

Quanto mais adequado ao contexto, maior o seu nível de influência no ambiente de trabalho.

As atitudes determinam o nível de confiança entre as pessoas, o clima de trabalho, o grau de comprometimento com objetivos e metas organizacionais e, conseqüentemente, resultados maximizados.

Assim como na árvore, as atitudes são o fruto estória de cada pessoa: se for bem cuidada e cultivada em sua trajetória de vida, terá raízes fortes que sustentarão o tronco, favorecerão a formação de copas produtivas e a coleta de bons frutos.

Caso contrário, a árvore precisará de âncoras e auxílio para sua sustentação e permanência.

### Sobre o conhecimento:

[...] os processos de decisão, planejamento e organização, comunicação, controle de resultados, negociação e administração de conflitos, dentre outros, são afetados pelo nível de conhecimentos essenciais - aqueles que fazem parte do rol que todo profissional deve saber para ocupar seu posto.

O domínio de procedimentos, conceitos, fatos e informações relevantes interfere diretamente na qualidade desses processos.

O conhecimento é um indicador de competências que ajuda a lidar com o paradoxo da fortaleza e da flexibilidade. Quanto mais conhecimento colocamos em nossa bagagem, mais nos tornamos fortes e nos permitimos ser flexíveis para enfrentar as mudanças e rupturas que surgem em micro intervalos nunca antes pensados (GREMIGNA,2007).

As habilidades são a forma como se usa de forma adequada os conhecimentos. Gramigna (2007) afirma que:

Usar o conhecimento de forma adequada é o que chamamos de “habilidade”. Algumas pessoas, acumulam um baú de informações teóricas e têm dificuldade de abri-lo para uso. Com o tempo, o baú é esquecido e ninguém se beneficiou de seu conteúdo.

As habilidades precisam ser demonstradas na prática. O profissional, além de ser bom, precisa demonstrar que suas competências através de ações.

De nada adianta colecionar cursos, leituras e informações em geral, se estas não são úteis e trazem algum benefício para a coletividade na qual o profissional está inserido.

Assim, ser competente não significa somente ter um nível de conhecimento sobre alguma tarefa, sem saber usar essa informação de forma inteligente, em prol de seu desenvolvimento pessoal e coletivo.

## 3. METODOLOGIA

A metodologia é de suma importância para a realização da pesquisa, uma vez que é por meio dela que se atinge os objetivos do trabalho, seja ele o geral e também os específicos. Por intermédio da metodologia, utilizando-se do marco teórico e tendo como meta os objetivos, geral e específicos, foram construídos os instrumentos de coleta de dados.

Segundo Dencker (1998), a metodologia “é a maneira concreta de realizar a busca de conhecimento”. Com isso, buscou-se transformar as informações referentes ao recriador em conhecimento.

Para que isso ocorra, vários podem ser os tipos de pesquisa a serem utilizados. Nesse trabalho foi utilizado dois tipos de pesquisa, a pesquisa exploratória e a descritiva.

### 3.1 Pesquisa Exploratória

A pesquisa inicialmente é considerada como exploratória, pois a definição de conceitos básicos para alcançar e fundamentar o trabalho e os seus objetivos foram buscadas em fontes secundárias como livros, artigos científicos, trabalho de conclusão de curso, dissertações, assim como em outros documentos. Dencker (1998), diz que “a pesquisa exploratória procura aprimorar ideias, ou descobrir instituições. Caracteriza-se por possuir um planejamento flexível, envolvendo em geral levantamento bibliográfico”. Após o término dessa parte foi possível dar continuidade ao trabalho.

#### 3.1.1 Pesquisa Bibliográfica e Documental

Para a pesquisa exploratória foi empregada a técnica de pesquisa documental e bibliográfica a respeito do lazer, recreação, hotelaria, assim como o segmento específico do profissional de recreação e a empregabilidade.

A pesquisa bibliográfica, segundo Gil (2002), é “desenvolvida com base em material já elaborado, constituído principalmente de livros e artigos científicos”, à medida que a pesquisa documental “difere da pesquisa bibliográfica por utilizar material que ainda não recebeu tratamento analítico ou pode ser reelaborado” (DENCKER, 1998).

No presente trabalho é possível observar que na construção do marco teórico que a técnica mais utilizada é a pesquisa bibliográfica. Essa foi bastante explorada uma vez que temas como lazer, hotelaria e empregabilidade são muitos trabalhados e possuem diversas obras e artigos nessas áreas.

### 3.2 Pesquisa Descritiva

Seguindo no trabalho, com base na pesquisa exploratória, foi realizado a pesquisa descritiva. “As pesquisas descritivas têm como objetivo primordial a descrição de características de determinada população ou fenômeno ou, então, o estabelecimento de relações entre as variáveis” (GIL, 2002)

Essa pesquisa foi efetuada por meio de uma pesquisa de campo, com os hotéis de lazer do Paraná, e também com os recreadores que atuam nesses hotéis.



### 3.2.1 Pesquisas de Campo

Com base na pesquisa bibliográfica realizada mediante técnicas de pesquisa documental e bibliográfica, e buscando os objetivos do trabalho, foram elaborados os instrumentos de coleta de dados.

Com o fim da construção do instrumento de coletada de dados, foi realizada, a pesquisa de campo com os hotéis de lazer localizados no Paraná. O critério de seleção dos hotéis foi através de pesquisa no CADASTUR (Sistema de Cadastros de pessoas físicas e jurídicas que atuam no setor do turismo). A procura foi feita com base na pesquisa dos meios de hospedagem que nele estão cadastrados, a partir dessa pesquisa, verificou-se junto com os sites das instituições os serviços que ofertavam, selecionando assim os que possuem atividades de recreação, seja em período de férias, feriados, finais de semana ou mesmo durante a semana. Essa pesquisa foi feita por meio de questionários com os responsáveis da recreação no hotel e um dos recreadores que prestam serviço a esse hotel a fim de agregar conhecimento e conhecer a realidade da recreação nos hotéis, e portanto dar base à próxima etapa e também ao projeto elaborado após a conclusão da pesquisa.

Na etapa seguinte foram aplicados os questionários com os responsáveis pela recreação nos hotéis e também com um dos recreadores que atuam nesse estabelecimento. Ambas as pesquisas são identificadas como quantitativa e qualitativa. Os instrumentos de coleta de dados se encontram no final desse trabalho como apêndices.

#### 3.2.1.1 Pesquisa de Campo com os Responsáveis da Recreação dos Hotéis de Lazer do Paraná

A pesquisa de campo com os responsáveis da recreação dos hotéis de lazer do Paraná foi realizada por meio de envio de questionários via e-mail. O critério de envio dos questionários foi feito, como já dito anteriormente, através da pesquisa dos hotéis dos hotéis cadastrados no CADASTUR que possuem serviço de recreação.

Dentre todos os hotéis pesquisados, foram 18 empreendimentos que se enquadraram: Hotel Fazenda Itaytyba Ecoturismo, Camboa Resort Hotel, Pousada Ribeirão das Flores, Mata Atlântica Park Hotel, Hotel La Dolce Vita, Hotel Mabu

Capivari, Mabu Thermas e Resort, Hotel Estância Betânia, Hotel Termas de Jurema, Carimã Resort, Bourbon Cataratas Convetion & Spa Resort, Recanto Cataratas Resort, Hotel Águas do Vere, Lago das Pedras, Iguassu Resort, Hotel Fazenda Hidromineral Dorizzon, Suiça Hotel e Resort e Hotel Villa Passaredo.

A pesquisa de campo realizada com os responsáveis da recreação tem como instrumento um questionário, no qual o questionário tem questões de predominância fechadas. O propósito do questionário “é obter, de maneira sistemática e ordenada, informações sobre as variáveis que intervêm em uma investigação, em relação a uma população ou amostra determinada” (DENCKER, 1998). Ou seja, no questionário foram colocadas questões em referência das variáveis determinantes para obter as respostas a respeito das características que um recreador deve possuir para atuar nos hotéis de lazer do Paraná.

### 3.2.1.2 Construção do instrumento de coleta de dado para os Responsáveis da Recreação dos Hotéis de Lazer do Paraná

As questões foram escolhidas para analisar as características que um recreador deve possuir para atuar nos hotéis de lazer do Paraná, estas foram baseadas na análise de livros da área, como os livros sobre lazer, recreação, empregabilidade e outros, que forneceram base para a construção do questionário. O questionário conta também com questões sobre o perfil dos responsáveis pela recreação nesses hotéis, a fim de conhecer algumas das características dos responsáveis pela recreação nesses empreendimentos.

Segue na sequência o processo de construção do questionário para os responsáveis da recreação nos hotéis de lazer do Paraná:

As questões de 1 a 4 dizem respeito a conhecer o perfil, como a faixa etária, a formação, a área de formação, e também ao tempo que esse profissional trabalha em hotel de lazer. Essas questões cumprem o critério de conhecer o perfil do profissional responsável pela recreação nos hotéis de lazer do Paraná.

A questão 5 diz respeito a saber se as equipes de recreação que trabalham nos hotéis são contratadas do hotel, terceirizados ou free-lancers. Essa questão serve para identificar a relação que os profissionais de recreação têm com os hotéis de lazer. Ela foi baseada de acordo com o marco teórico e os autores Pina e Ribeiro (2004).

A questão 6 diz respeito às características que um recreador deve possuir, nessa questão poderia ser marcado até três opções das apresentadas. As opções de resposta foram ao recreador ser: extrovertido; organizado; ter uma boa aparência; conhecimento da profissão; boa postura; facilidade de interação; sem vícios de linguagem, espírito de liderança, e também foi deixada a opção outro no qual poderia ser colocado uma outra característica que não estava presente nessa resposta. As opções de resposta foram embasadas no marco teórico com os seguintes autores: Lima (2010) e Avila (2013). Essa questão serviu para um dos objetivos específicos do trabalho que é o de analisar as características que os hotéis de lazer buscam em um profissional de recreação.

A questão 7, 8 e 9 dizem respeito as aptidões, habilidades e competências dos recreadores necessárias para se trabalhar em um hotel. Elas foram embasadas no marco teórico nos seguintes autores: Queiroz (2008), Durand (1997) e Gramigna (2007).

A questão 10 trata sobre os fatores que motivam um recreador em trabalhar com hotéis de lazer. Ela busca conhecer a visão que os responsáveis de recreação têm em relação as motivações que os profissionais de recreação possuem para atuarem nos hotéis de lazer.

A questão 11 e 12 dizem respeito a empregabilidade, no que se refere a dificuldade em se contratar um recreador e também as dificuldades que um recreador tem para se manter no mercado de trabalho. Essas questões foram baseadas nos autores: Minarelli (2005), Baggio, Pereira, Waltrick, Francisco (2005).

### 3.2.1.3 Pesquisa de Campo com os Recreadores dos Hotéis de Lazer do Paraná

A pesquisa de campo com os recreadores dos hotéis de lazer do Paraná foi realizada por meio de envio de questionários via e-mail. O critério de envio dos questionários foi feito através do envio dos questionários para os recreadores dos hotéis que possuem recreação durante o ano, seja ela em feriados, finais de semana, durante a semana ou pacotes especiais, sendo que foi de acordo com os critérios de escolha dos hotéis.

A pesquisa de campo realizada com os recreadores tem como instrumento um questionário, no qual o questionário tem questões de predominância fechadas. Sendo que no questionário foram colocadas questões em referência das variáveis

determinantes para obter as respostas a respeito das características que um recreador deve possuir para atuar nos hotéis de lazer do Paraná.

#### 3.2.1.3.1 Construções do instrumento de coleta de dado para os Recreadores dos Hotéis de Lazer do Paraná

As questões foram escolhidas para analisar as características que um recreador deve possuir para atuar nos hotéis de lazer do Paraná, foram baseadas na análise de livros da área, como os livros sobre lazer, recreação, empregabilidade e outros, que forneceram base para a construção do questionário.

Segue na sequência o processo de construção do questionário para os responsáveis da recreação nos hotéis de lazer do Paraná:

As questões de 1 a 7 dizem respeito a conhecer o perfil, como a faixa etária, o sexo, estado civil, quantidade de filhos, a formação, a área de formação, e também o tempo que esse profissional trabalha com recreação. Essas questões cumprem o critério de conhecer o perfil dos recreadores que atuam nos hotéis de lazer do Paraná.

A questão 8 diz respeito às características que um recreador deve possuir, nessa questão poderia ser marcado até três opções das apresentadas. As opções de resposta foram ao recreador ser: extrovertido; organizado; ter uma boa aparência; conhecimento da profissão; boa postura; facilidade de interação; sem vícios de linguagem, espírito de lideranças, e também foi deixada a opção outro no qual poderia ser colocado uma outra característica que não estava presente nessa resposta. As opções de resposta foram embasadas no marco teórico com os seguintes autores: Lima (2010) e Avila (2013). Essa questão serviu para um dos objetivos específicos do trabalho que é o de analisar as características que os hotéis de lazer buscam em um profissional de recreação.

As questões 9, 10 e 11 dizem respeito às aptidões, habilidades e competências dos recreadores mais necessárias para se trabalhar em um hotel. Elas foram embasadas no marco teórico nos seguintes autores: Queiroz (2008), Durand (1997) e Gramigna (2007).

A questão 12 trata sobre os fatores que motivam um recreador em trabalhar com hotéis de lazer. Essa questão procura saber quais são as principais motivações para que o recreador trabalhe nos hotéis de lazer.

A questão 13 e 14 dizem respeito a empregabilidade, no que se refere a dificuldade em se contratar um recreador e também as dificuldades que um recreador tem para se manter no mercado de trabalho. Essas questões foram baseadas nos autores: Minarelli (2005), Baggio, Pereira, Waltrick, Francisco (2005).

A questão 15, pergunta sobre a satisfação do recreador em seu trabalho, nessa questão foram deixadas 4 opções de respostas que foram: muito satisfeitos, satisfeitos, pouco satisfeito, insatisfeito. Para complementar essa questão no final dela o recreador deveria responder o porquê escolheu uma dessas opções.

#### **4. ANÁLISE DOS RESULTADOS DA PESQUISA**

Com o fim da pesquisa exploratória (documental e bibliográfica) a pesquisa vai para a próxima etapa que é a coleta de dados com os responsáveis pela recreação nos hotéis de lazer do Paraná e com os recreadores que atuam nesses hotéis, para saber qual o perfil dos recreadores e suas principais características. Os instrumentos de coleta de dados, conforme relatado anteriormente, foram embasados na primeira etapa da pesquisa.

Na análise dos dados coletados ocorre a conclusão do objetivo específico descrito na introdução desse trabalho, que é o de analisar as características que os hotéis de lazer buscam em um profissional de recreação e de conhecer e analisar o perfil, as qualidades e a formação dos profissionais de recreação. A etapa de pesquisa de campo também oferece material e informações necessárias para o cumprimento do objetivo final, que é o de elaborar uma apostila com informações sobre o lazer, turismo e a recreação na hotelaria.

##### **4.1 ANÁLISE DOS DADOS COLETADOS**

A seguir é feita a análise com as informações coletadas com os responsáveis pela recreação nos hotéis de lazer do Paraná e os recreadores que trabalham nesses hotéis. Os resultados do questionário são mostrados e analisados através de gráficos.

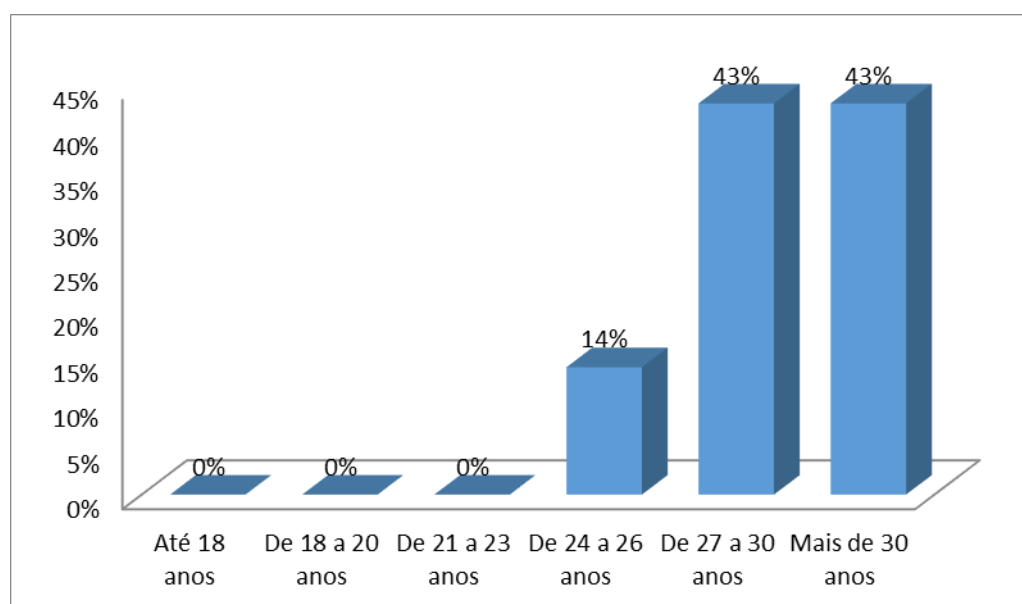
Após análise dos dados é realizada a interpretação e discussão dos resultados de cada uma das duas etapas da pesquisa, com enfoque no cruzamento de dados entre ambas.

#### 4.1.1 Análise dos dados coletados nos questionários com os responsáveis da recreação nos hotéis de lazer do Paraná

Essa etapa da pesquisa foi realizada através de questionário com os responsáveis de recreação dos hotéis de lazer do Paraná. Os questionários foram enviados via e-mail. Foram enviados os questionários para os 18 hotéis catalogados como de lazer, desses 9 responderam, sendo que 8 foram considerados válidos. Isso se deu pois um deles alegou que a recreação só poderia ser trabalhada por profissionais de educação física.

As questões feitas para os responsáveis pela recreação nos hotéis de lazer, conforme mostradas no questionário em apêndice, são referentes a idade, formação acadêmica, área de formação, tempo que atua em hotéis de lazer, a ligação dos recreadores com os hotéis, as principais características dos recreadores, as aptidões, habilidades e competências que os recreadores devem possuir para trabalhar com recreação nos hotéis de lazer, o que motiva os recreadores a trabalhar nos hotéis de lazer, as principais dificuldades em se contratar um recreador e as dificuldades em se manter no mercado de trabalho como recreador.

As primeiras quatro questões tratam do perfil dos responsáveis de recreação nos hotéis de lazer do Paraná.



**GRÁFICO 1 – IDADE DOS RESPONSÁVEIS DA RECREAÇÃO**

FONTE: O autor, 2014.

Como mostrado no gráfico acima, a maioria dos responsáveis pela recreação tem mais de 27 anos, sendo o total de 86% dos respondentes. Os outros 14% dos respondentes tem entre 24 a 26 anos.

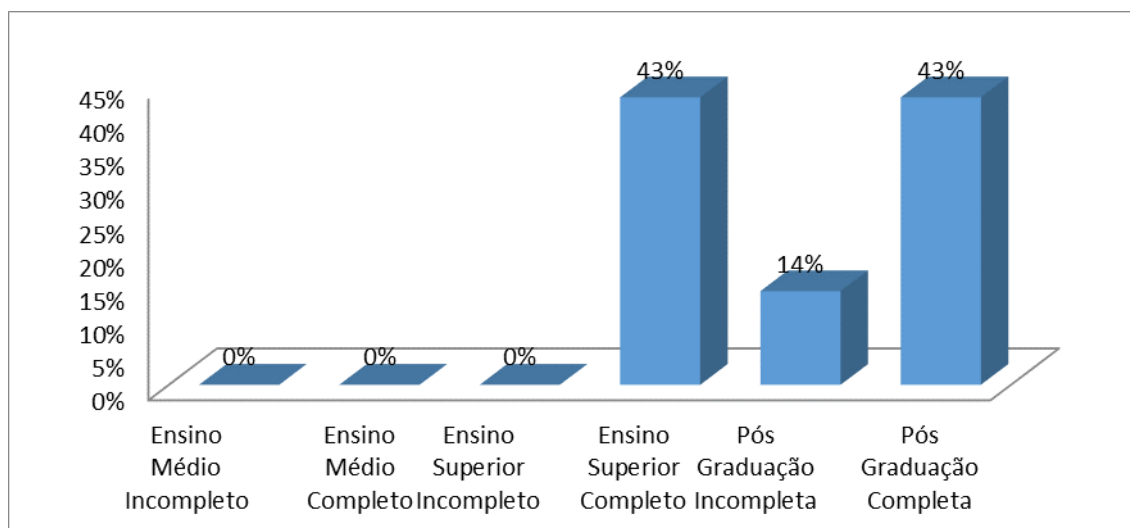


GRÁFICO 2 – FORMAÇÃO DOS RESPONSÁVEIS DA RECREAÇÃO

FONTE: O autor, 2014.

Quanto a formação dos responsáveis de recreação, pode verificar que todos possuem graduação completa, sendo que deles 14% estão cursando algum tipo de pós graduação, enquanto que 43% deles já possuem alguma pós graduação. Essa formação pode estar atrelada a idade, uma vez que os responsáveis pela recreação, em sua maioria, têm uma idade superior a 27 anos.

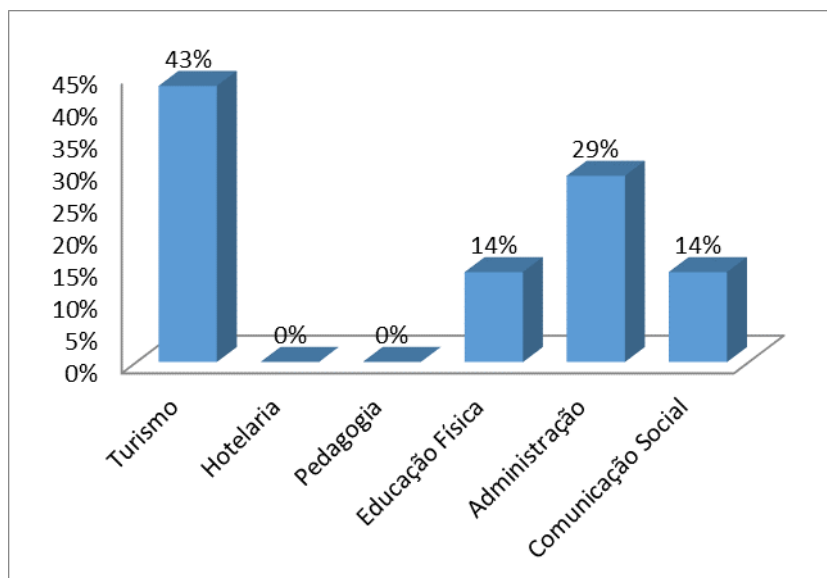


GRÁFICO 3 – ÁREA DE FORMAÇÃO DOS RESPONSÁVEIS DA RECREAÇÃO

FONTE: O autor, 2014.

Quanto a área de formação, pode perceber que a maioria dos respondentes são formados em turismo, representando 43% do total, enquanto que 29% são formados em administração, 14% são formados em educação física e 14% são formados em comunicação social. Se analisarmos a grande maioria tem formação em cursos que possuem o estudo do lazer e da recreação, sendo eles o turismo e a educação física, somando 57% dos respondentes.

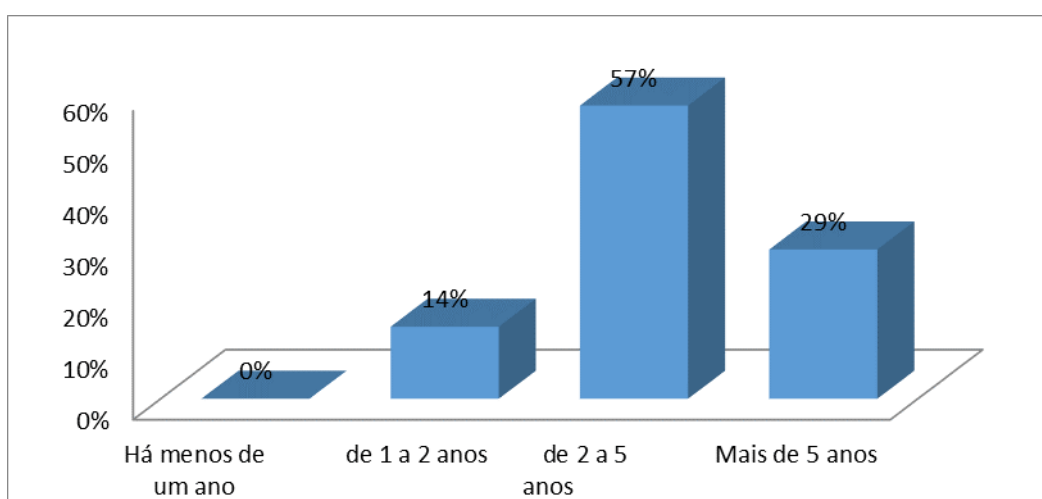


GRÁFICO 4 – TEMPO DE ATUAÇÃO EM HOTÉIS DE LAZER

FONTE: O autor, 2014.



No que diz respeito ao tempo de atuação dos responsáveis de recreação em hotéis de lazer, pode ser visto que a maioria já atua nesse tipo de empreendimento de 2 a 5 anos, sendo 57% do total dos respondentes. Outros 29% atuam a mais de 5 anos em hotéis de lazer, enquanto apenas 14% atua a menos de um ano nesse tipo de estabelecimento. Isso pode ser em decorrência da idade mais elevada dos respondentes, como mostra o gráfico 1, e também em decorrência deles possuírem graduação completa.

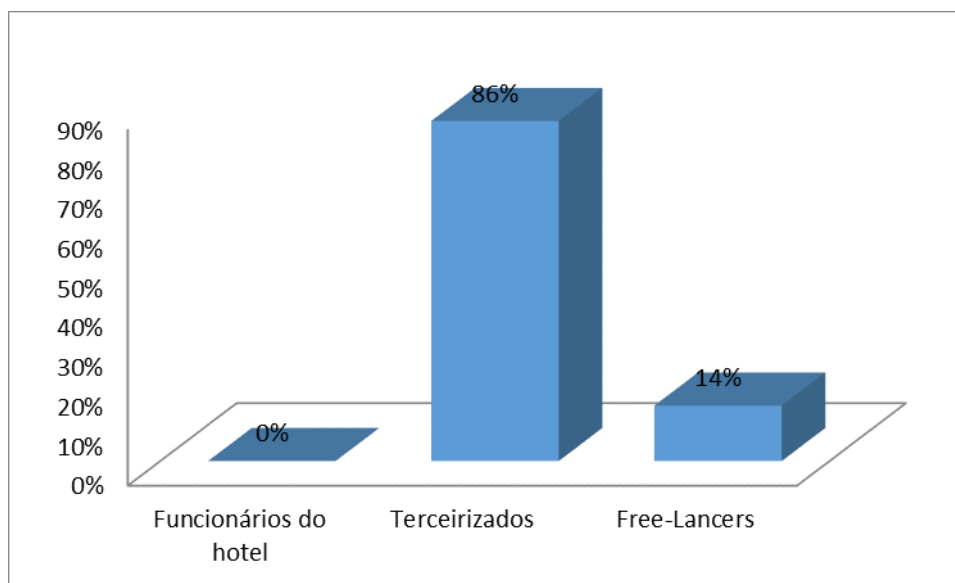


GRÁFICO 5 – LIGAÇÃO COM OS RECREADORES

FONTE: O autor, 2014.

Quando questionado sobre a ligação dos recreadores com os hotéis onde esses supervisores atuam, pode ser visto que os recreadores que trabalham nesses locais não são funcionários dos hotéis. Sendo que 86% são terceirizados e 14% são free-lancers.

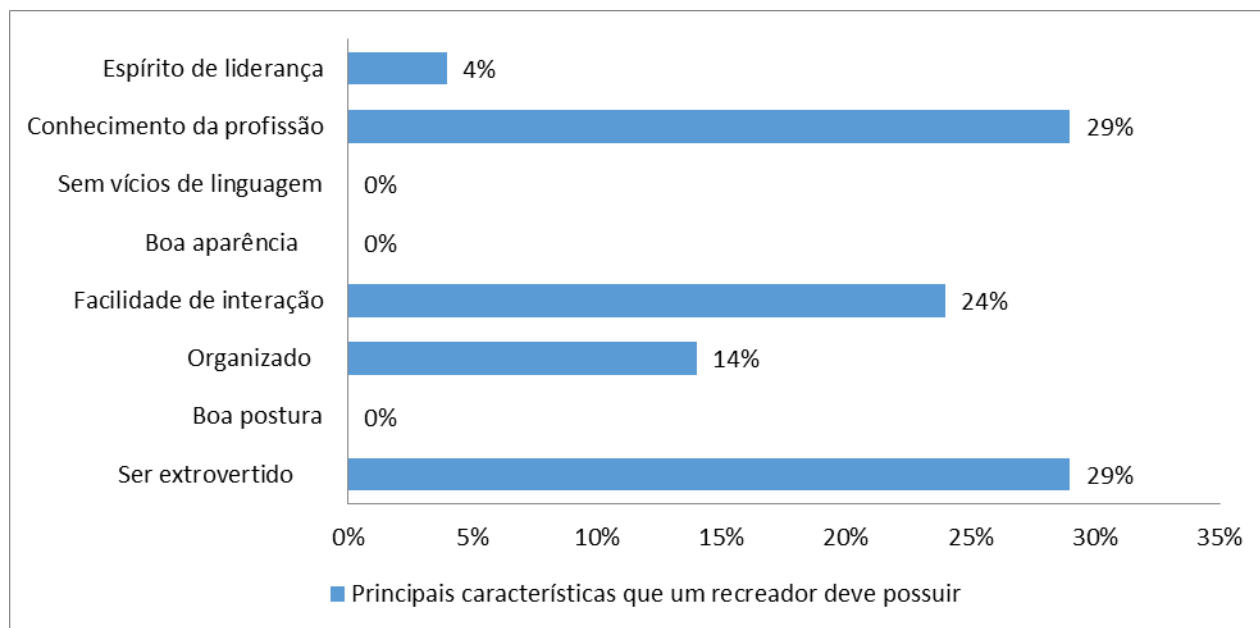


GRÁFICO 6 – CARACTERÍSTICAS DE UM RECREADOR

FONTE: O autor, 2014.

Quando perguntado sobre as principais características dos recreadores, os respondentes poderiam escolher três das oito opções apresentadas. Sendo que as características mais importantes dos recreadores para os responsáveis da recreação, diz respeito ao profissional de recreação ser extrovertido e ter conhecimento da profissão, sendo 29% cada uma delas. A terceira característica mais importante foi a facilidade de interação, com 24%. Outra característica importante foi a organização desse profissional, com 14% do total, quanto ao espírito de liderança que os recreadores devem possuir, 4% acham essa uma característica importante para um recreador. As demais opções não foram assinaladas por nenhum dos respondentes como uma das três mais importantes.

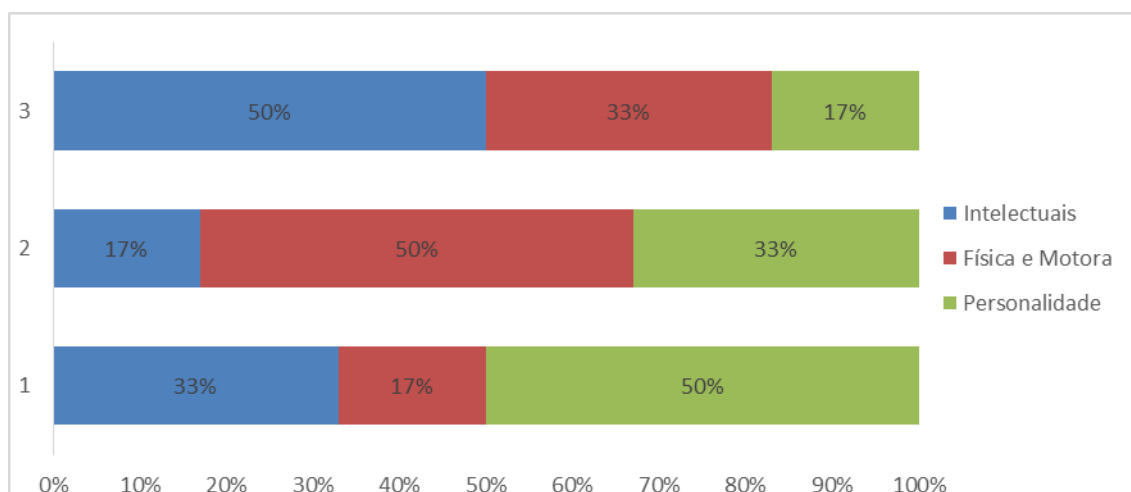


GRÁFICO 7 – APTIDÕES DE UM RECREADOR

FONTE: O autor, 2014.

A próxima questão buscou saber dos supervisores de recreação quais são as principais aptidões que um recriador deve ter para que possa trabalhar em um hotel. Sendo que essa questão era dada três opções de resposta e o respondente deveria ordenar a resposta de acordo com a ordem de importância, sendo 1 o mais importante e o 3 o menos importante. A aptidão mais importante que um recriador deve possuir para os respondentes é a personalidade, onde pode ser visto que ela foi a primeira opção para 50% dos respondentes. Se analisado de forma geral a personalidade teve 83% das respostas entre a 1º e 2º opção de importância. A opção com mais marcações como segunda mais importante aptidão foi a física e motora, com 50% das respostas. Analisando a resposta física e motora, percebe-se que ela configurou como maioria das respostas entre a opção 2 de grau de importância e a opção 3, com 83% das respostas. A aptidão que ficou como a terceira no grau e importância foi a intelectuais, com 50% das respostas.

Essa questão mostrou que para os responsáveis de recreação, aspectos da personalidade são bem importantes, como o auto controle, extroversão, auto estima. Seguido da física e motora, como o reflexo, vitalidade e disposição. Como a terceira na ordem de importância ficou a intelectuais, como a memorização, conhecimento. Isso demonstra que os responsáveis de recreação procuram recriadores que tenham personalidade, isso se comparado com a questão anterior fica bem evidente, uma vez que uma das opções mais lembradas foi ao recriador ter a característica de ser extrovertido.

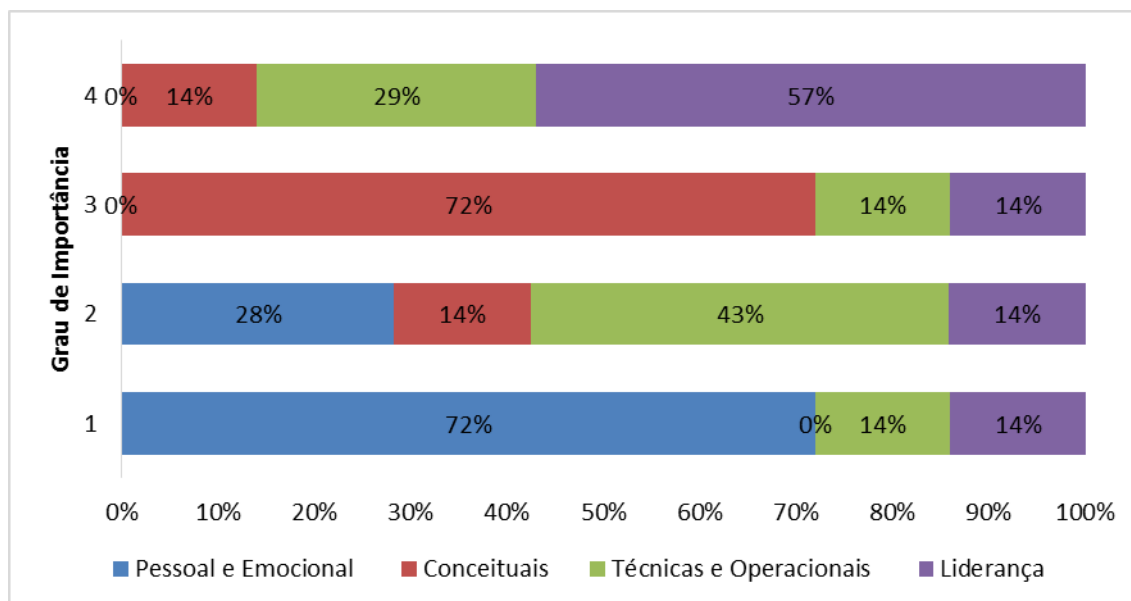


GRÁFICO 8 - HABILIDADES DE UM RECREADOR

FONTE: O autor, 2014.

No que diz respeito as habilidades que um recriador deve possuir para atuar em hotéis de lazer, os responsáveis pela recreação consideram que a habilidade mais importante que o recriador deve possuir é a pessoal e emocional, com 72%, considerando todas as respostas essa habilidade ficou com 100% das respostas entre a 1º ou 2º no grau de importância. A habilidade mais lembrada no 2º grau de importância ficou as técnicas e operacionais, com 43%, se analisado de forma geral pode ser visto que ela ficou com 57% das respostas entre o 1º e 2º grau de importância. A habilidade mais lembrada no 3º grau de importância foi a conceituais, com 72% das respostas. E por último no grau de importância ficou a liderança, com 57%.

Isso demonstra que os supervisores de recreação buscam recriadores que tenham principalmente habilidades no trato com as pessoas, e também que dominem todas as áreas que administram. Procuram também aqueles que tenham a habilidade de tomar decisões e solucionar conflitos. Sendo que a habilidade de liderança e de influenciar comportamentos não é tão importante.

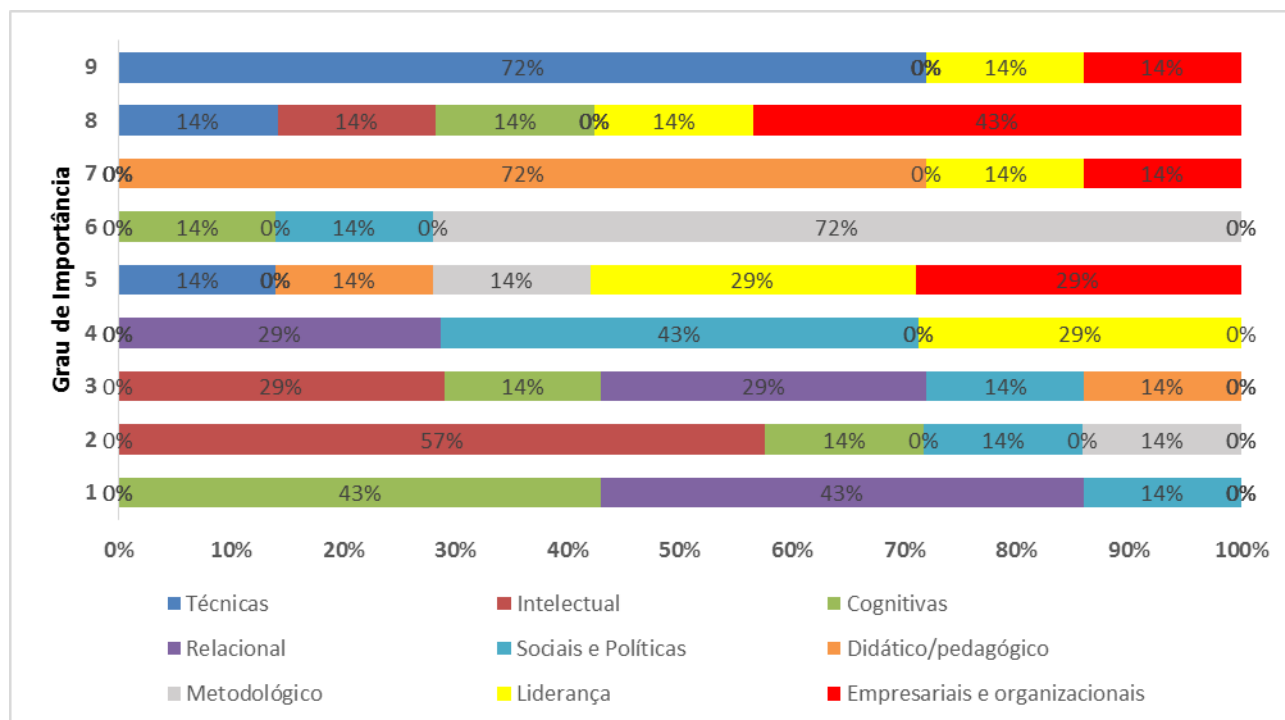


GRÁFICO 9 - COMPETÊNCIAS DE UM RECREADOR

FONTE: O autor, 2014.

De acordo com as repostas, a competência com mais importância na resposta de grau 1 ficou empatado entre a cognitiva (tem domínio do conhecimento, sabe controlar a prática e a teoria) e a relacional (sabe relacionar e interagir em diversos níveis e áreas), com 43% cada. Como a mais lembrada como a 2º no grau de importância foi a competência intelectual (tem capacidade de percepção e discernimento de situações) com 57%. Se observamos o gráfico é possível verificar que se analisando os três primeiros graus de importância, que a competência intelectual tem vantagem entre as demais, com 86%, enquanto a competência cognitiva e a relacional ficam logo atrás com 72%.

Entre as competências com menos importância, segundo os responsáveis pela recreação nos hotéis de lazer, ao analisarmos os três últimos graus de importância, estão a competência técnica (que tem domínio sobre algumas operações hoteleiras específicas) com 86%, seguido da competência didático/pedagógica (sabe ensinar, fornecendo aprendizagem aos seus companheiros e subordinados) com 72% e logo atrás a competência empresariais e organizacionais (sabe administrar estrategicamente suas funções, gerencia com eficiência suas atividades) com 71%.

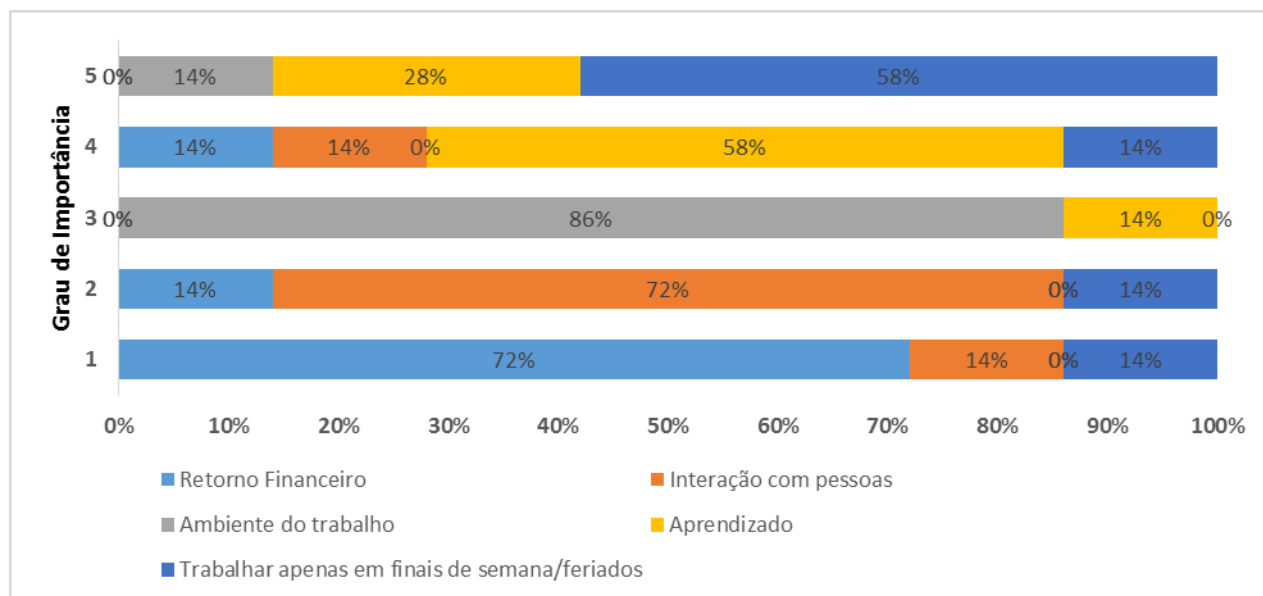


GRÁFICO 10 – MOTIVAÇÃO PARA ATUAÇÃO DOS RECREADORES

FONTE: O autor, 2014.

Ao ser questionado para os responsáveis da recreação os principais motivos que fazem com que os recreadores trabalhem em hotéis de lazer, obteve-se um resultado de forma geral bem homogêneo. Os respondentes colocaram como a motivação mais importante para os recreadores atuarem com recreação nos hotéis de lazer o retorno financeiro, com 72%, seguido como segunda principal motivação a interação com pessoas com 72%. No terceiro grau de importância a opção mais lembrada foi o ambiente de trabalho com 86%. Segundo os responsáveis de recreação o que menos motiva os recreadores a atuarem com recreação nos hotéis de lazer é o fato de ter que trabalhar aos finais de semana e feriados, onde foi lembrado por 58% dos respondentes.

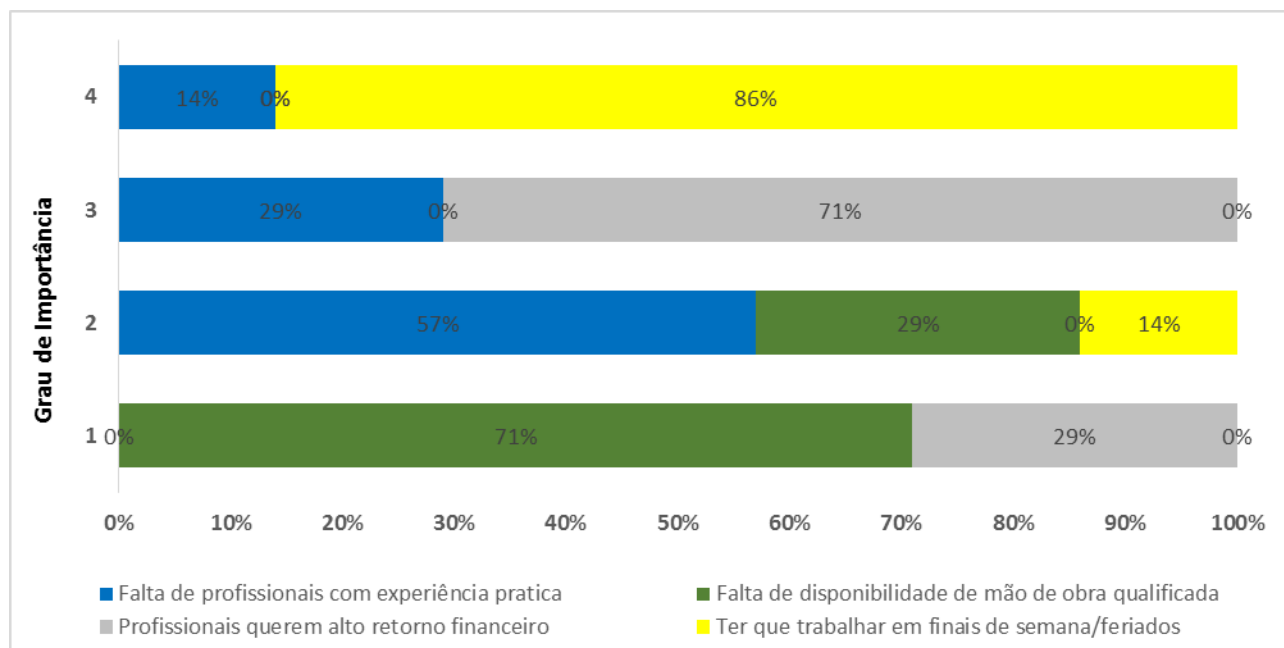


GRÁFICO 11 – DIFICULDADES PARA CONTRATAR RECREADORES

FONTE: O autor, 2014.

Foi perguntado para os responsáveis da recreação sobre quais eram as principais dificuldades para se contratar um recreador. Segundo eles a principal dificuldade é a falta de disponibilidade de mão de obra qualificada, com 71% das respostas no 1º grau. No segundo lugar ficou a falta de profissionais com experiência prática, com 57% das respostas no 2º grau. Seguido em terceiro segue os profissionais que querem alto retorno financeiro, com 71%. Ter que trabalhar em finais de semana/feriados é a menor dificuldade para se contratar um recreador, segundo 86% dos respondentes. Isso mostra que os responsáveis de recreação estão em buscas de profissionais mais qualificados e com experiência.

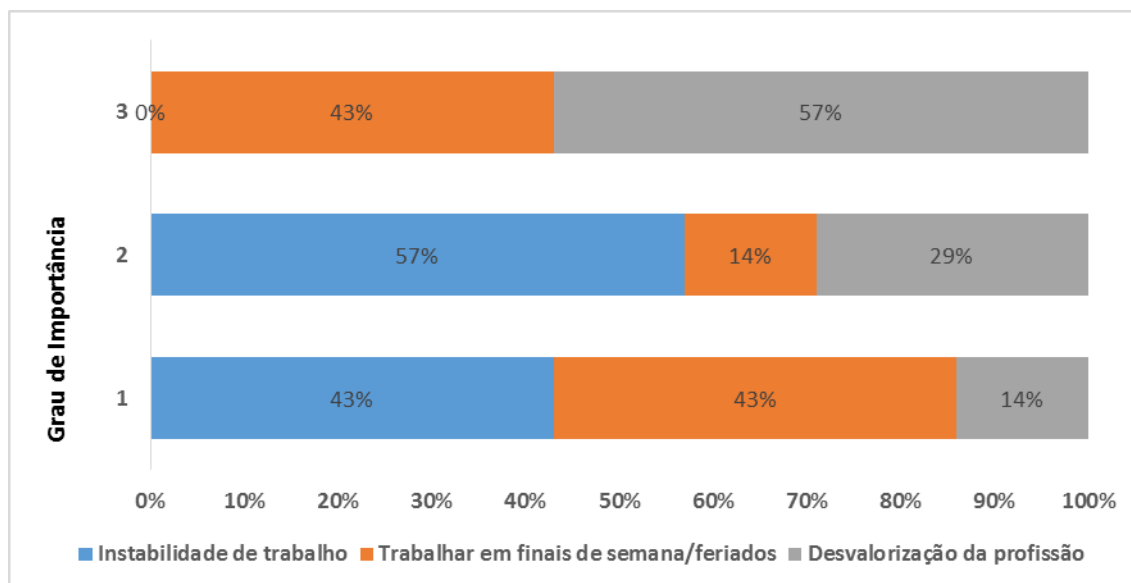


GRÁFICO 12 – DIFICULDADES DO RECREADOR EM SE MANTER NO MERCADO DE TRABALHO

FONTE: O autor, 2014.

Sobre as dificuldades de um recreador em se manter no mercado de trabalho, vista pelos responsáveis de recreação, a maior dificuldade é a instabilidade de trabalho, que alcançou 100% das respostas entre os dois primeiros graus de importância. A segunda maior dificuldade é ter que trabalhar em finais de semana e feriados, com 57% das respostas entre os dois primeiros graus. A dificuldade menos relevante na visão dos responsáveis pela recreação para o recreador se manter no mercado é a desvalorização da profissão, com 57% das respostas no 3º grau.

Tendo em vista as repostas acima, percebe-se que os responsáveis pela recreação nos hotéis de lazer do Paraná têm o perfil bem homogêneo, sendo a maioria formada por pessoas com mais de 27 anos, graduados, trabalhando em hotéis de lazer a mais de 2 anos. Quando questionado sobre os recreadores, pode perceber que nos hotéis dos respondentes, os recreadores são free-lancers ou terceirizados. Sendo que esses profissionais procuram recreadores que sejam extrovertidos, tenham conhecimento da profissão e tenham facilidade de integração. A aptidão mais importante que o recreador deva possuir é a personalidade, quanto as habilidades a mais importante é a pessoal e emocional, e a competência mais importante é a cognitiva e relacional. Isso demonstra que os responsáveis da recreação nos hotéis de lazer do Paraná buscam profissionais que tenham como principal característica a parte pessoal, como relacionar, saber interagir com as mais



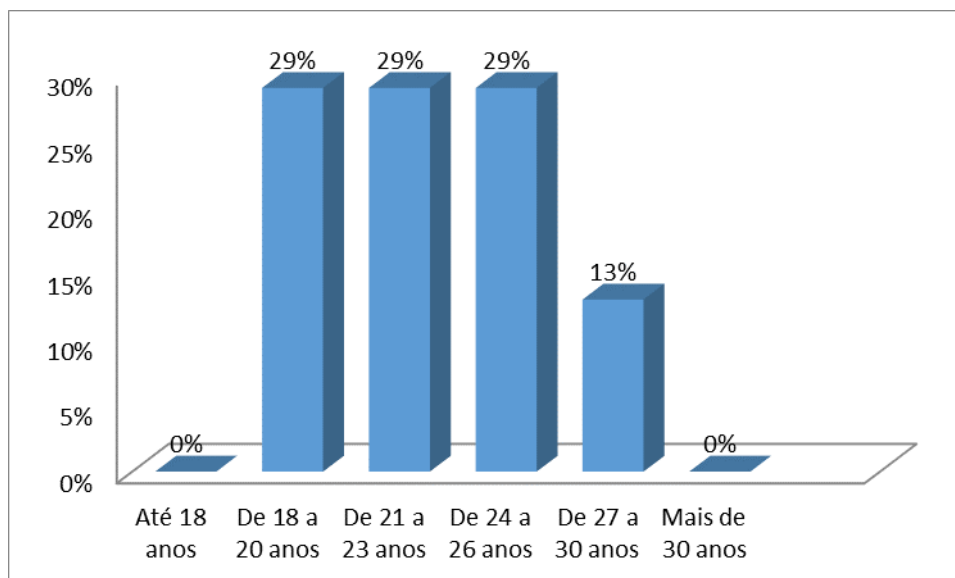
diversas pessoas. Ainda para eles a maior motivação para os recreadores aturem com lazer e recreação nos hotéis de lazer é o retorno financeiro. Sendo a maior dificuldade para se contratar um recreador é a falta de profissionais qualificados. E para eles os recreadores tem dificuldade para se manter no mercado de trabalho devido à instabilidade da profissão.

#### 4.1.2 Análise dos dados coletados nos questionários com os recreadores dos hotéis de lazer do Paraná

Essa etapa da pesquisa foi realizada através de questionário com os recreadores dos hotéis de lazer do Paraná. Os questionários foram enviados via e-mail. Foram enviados os questionários para os 18 hotéis catalogados como de lazer, desses foram 8 questionários que foram respondidos.

As questões feitas para os recreadores dos hotéis de lazer, conforme mostradas no questionário em apêndice, são referentes a idade, sexo, estado civil, quantidade de filhos, formação acadêmica, área de formação, tempo que atua com recreação, as principais características dos recreadores, as aptidões, habilidades e competências que os recreadores devem possuir para trabalhar com recreação nos hotéis de lazer, o que motiva os recreadores a trabalhar nos hotéis de lazer, as principais dificuldades em ingressar no mercado de trabalho com recreador e as dificuldades em se manter no mercado de trabalho nesta profissão e pôr fim a satisfação do mesmo com a profissão.

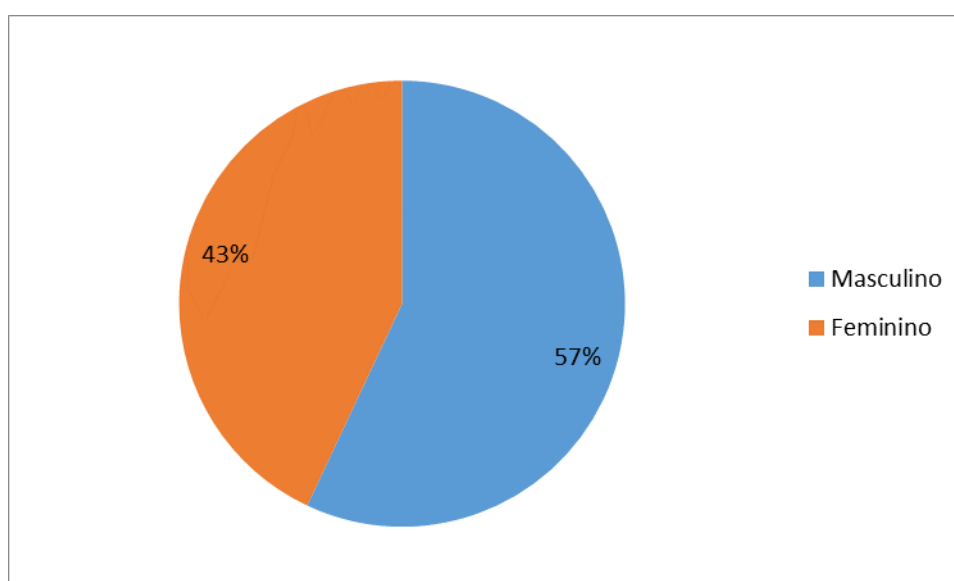
As primeiras 7 questões visa buscar o perfil do recreador, após isso as próximas questões buscam identificar as características, aptidões, habilidades e competências que eles jugam importante para que um recreador possa trabalhar em um hotel de lazer, após isso será apresentado o resultado das questões que buscam saber um pouco sobre como a questão da empregabilidade (o que os motiva, as dificuldades de ingresso no mercado de trabalho, as dificuldades de se manter no mercado e a satisfação desse profissional).



**GRÁFICO 13 –FAIXA ETÁRIA DOS RECREADORES**

FONTE: O autor, 2014.

Quando perguntado sobre a faixa etária do recreadores que atuam nos hotéis de lazer, pode perceber que a idade dos recreadores é bem variada, já que varia entre 18 a 30 anos. Sendo que entre 18 e 20 anos teve 29% dos respondentes, assim como entre 21 a 23 anos e entre 24 e 27 anos, que cada um tem 29% nesses períodos. A faixa etária de 27 a 30 anos tem 13% dos recreadores atuante. As outras faixas etárias não tiveram representantes.



**GRÁFICO 14 – SEXO DOS RECREADORES**

FONTE: O autor, 2014.

A próxima pergunta se refere ao sexo dos recreadores, ela ficou bem equilibrada, sendo que de 57% dos recreadores que responderam são do sexo masculino e 43% do sexo feminino.

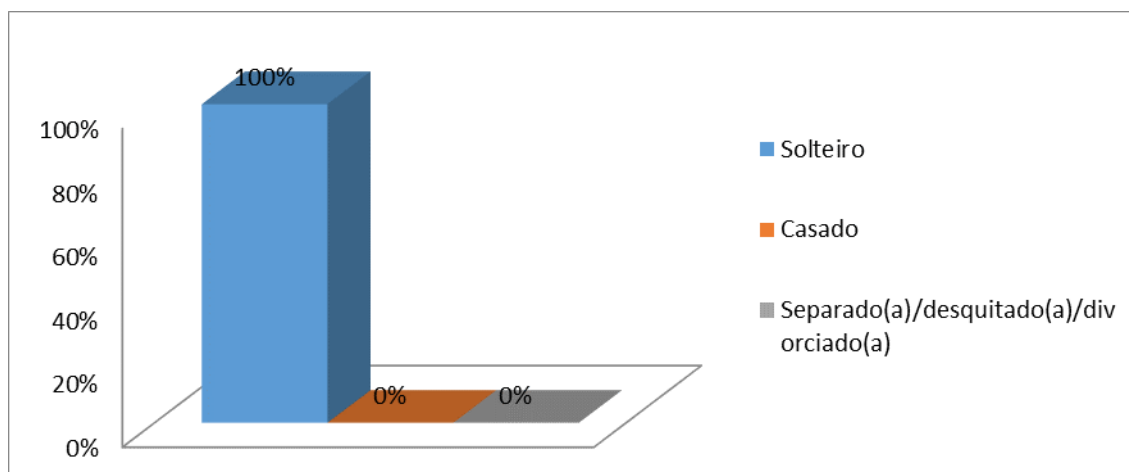


GRÁFICO 15 – ESTADO CIVIL DOS RECREADORES

FONTE: O autor, 2014.

Quanto ao estado civil dos recreadores, 100% os recreadores são solteiros.

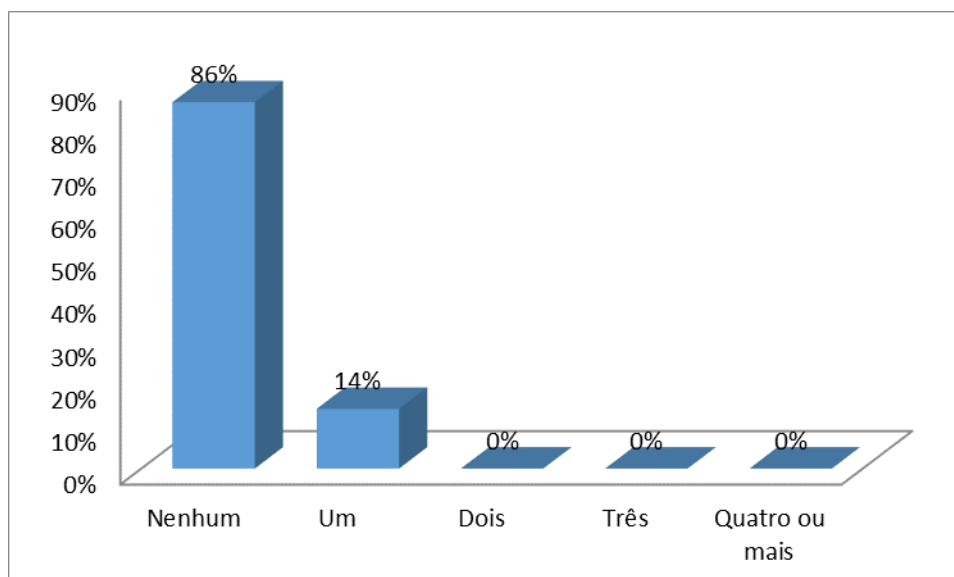


GRÁFICO 16 – QUANTIDADE DE FILHOS DOS RECREADORES

FONTE: O autor, 2014.

Quando questionado sobre a quantidade de filhos que os recreadores possuem, a maioria, 86%, não possui filhos, sendo que apenas 14% dos recreadores possuem um filho. Isso pode ser relacionado com a idade dos recreadores já que a maioria são de jovens entre 18 e 26 anos e são solteiros.

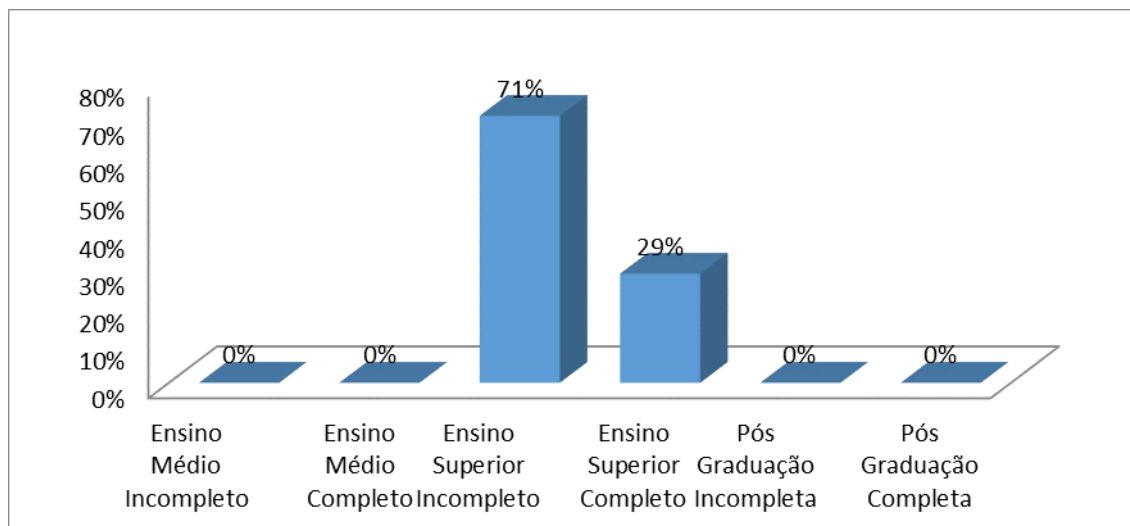


GRÁFICO 17 – FORMAÇÃO ACADÊMICA DOS RECREADORES

FONTE: O autor, 2014.

Quando perguntado sobre a formação desses profissionais, verificou-se que a maioria deles estão em fase de formação, assim 71% dos recreadores estão cursando o ensino superior, e os outros 29% deles tem ensino superior concluído. Sendo que os que já possuem ensino superior completo são formados em teatro e educação física, sendo 14% de cada uma dessas áreas.

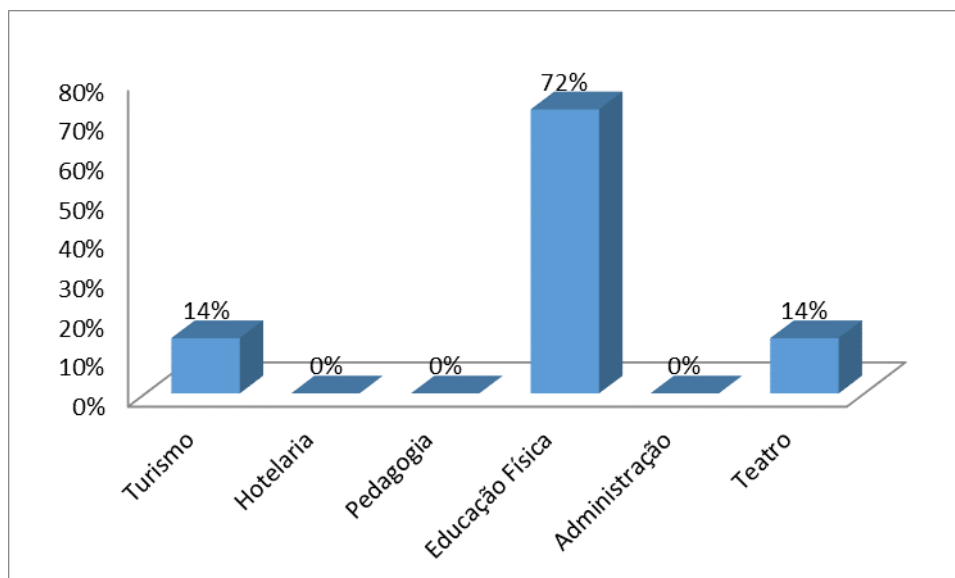


GRÁFICO 18 – ÁREA DE FORMAÇÃO DOS RECREADORES

FONTE: O autor, 2014.

Ao ser questionado sobre a área de formação dos recreadores, pode-se perceber que a grande maioria vem da educação física com 72%, e os outros 28% estão divididos igualmente, sendo que 14% dos respondentes são da área do turismo e os outros 14% do teatro.

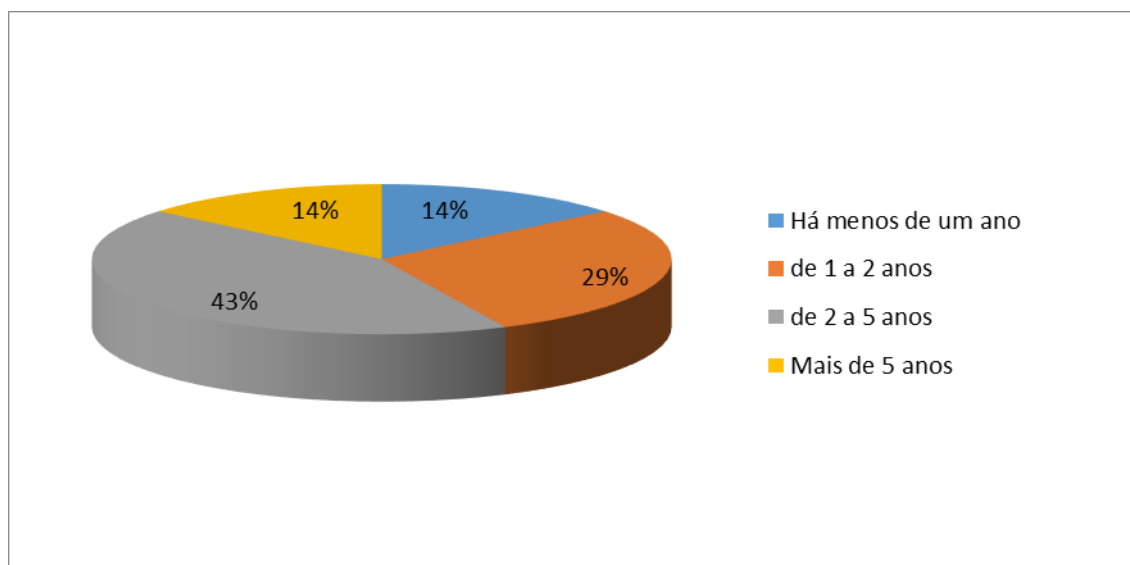


GRÁFICO 19 – ÁREA DE FORMAÇÃO DOS RECREADORES

FONTE: O autor, 2014.

Quando questionado sobre o tempo de atuação na área, apenas 14% deles possui menos de um ano atuando com recreação. A maioria deles possuem mais de um ano na área, sendo que 29% deles possuem de 1 a 2 anos na área, 43% deles possuem de 2 a 5 anos de experiência na área enquanto os outros 14% possuem mais de 5 anos de atuação com recreação.

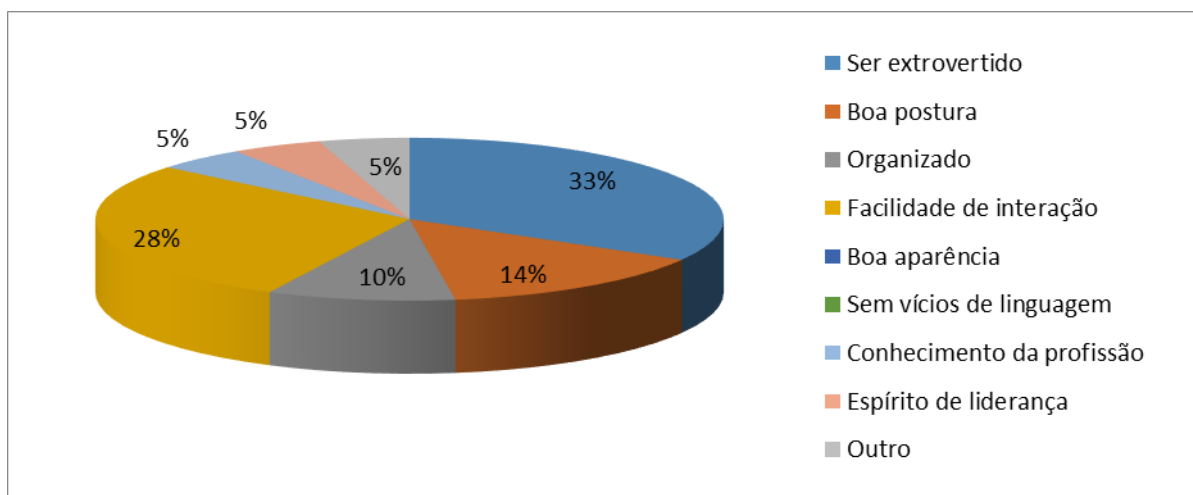


GRÁFICO 20 – CARACTERÍSTICAS DE UM RECREADOR

FONTE: O autor, 2014.

A próxima pergunta foi questionar para os recreadores quais eram as principais características que um recreador deveria possuir. Sendo que foram dadas oito opções de resposta, onde eles deveriam optar por entre três dessas questões, além disso havia a possibilidade de o próprio recreador colocar uma outra opção que não estava presente dentre essas oito questões.

A característica mais presente nas respostas foi a do recreador ser extrovertido, com 33%. A facilidade de interação foi a segunda característica mais lembrada, com 28%, seguido dela está a boa postura que foi com 14%. As demais marcações foram divididas entre as características de o recreador ser organizado com 10%, ter conhecimento da profissão com 5%, espírito de liderança com 5% e com também 5% a opção outro. Sendo que o recreador que escreveu no campo outro relatou que a “atenção ao que acontece ao seu redor” é umas das principais características que um recreador deve possuir.

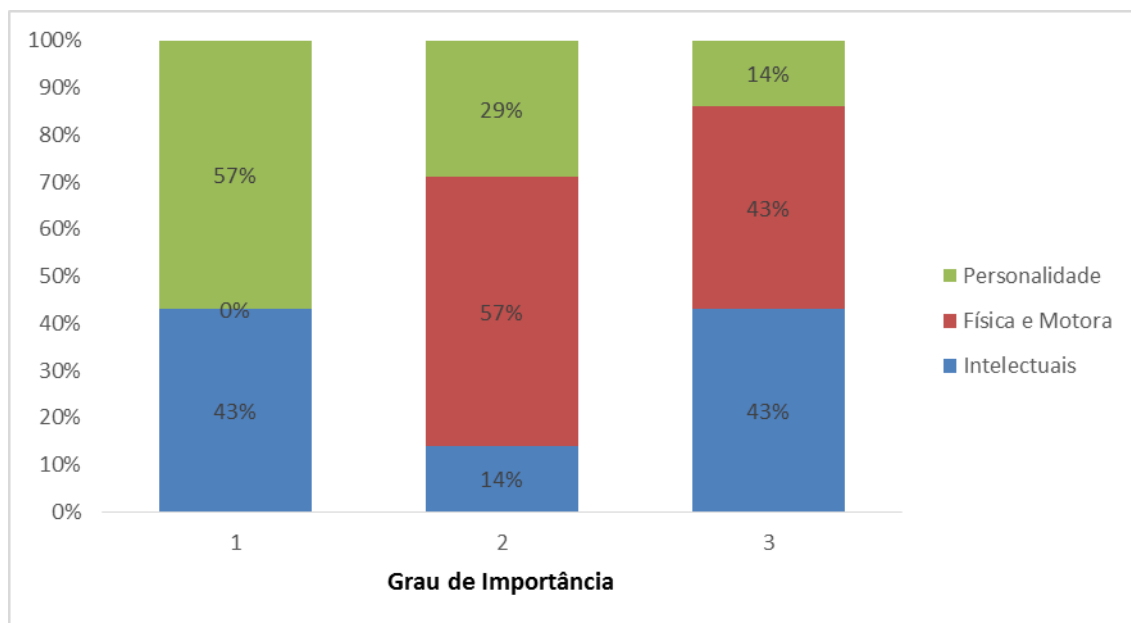


GRÁFICO 21 – APTIDÕES DE UM RECREADOR

FONTE: O autor, 2014.

A questão em relação as aptidões que eles acreditam que são mais importantes para se trabalhar como recreador, onde nessa questão foram dadas três opções de repostas que foram: Intelectuais (capacidade de interpretação, de concentração, memorização, conhecimento); Física e Motora (boa aparência, reflexo, vitalidade, disposição) e Personalidade (autocontrole, extroversão, autoestima). Nessa questão pode-se perceber, que para os recreadores a aptidão que acreditam ser mais importante para se trabalhar com recreação é a personalidade, com 57% da preferência de respostas. A questão que teve mais respostas no 2º grau foi a física e motora, com 57%. No terceiro grau a com mais importância foi a intelectual empatada com a física e motora, cada uma delas com 43%. Se analisarmos o gráfico de forma geral, pode perceber que a personalidade é a aptidão mais valorizada pelos recreadores com 86% das respostas no grau 1 e 2. E em segundo lugar ficam empatadas a aptidão física e motora e a intelectuais, onde elas somaram 57% nos dois primeiros graus.

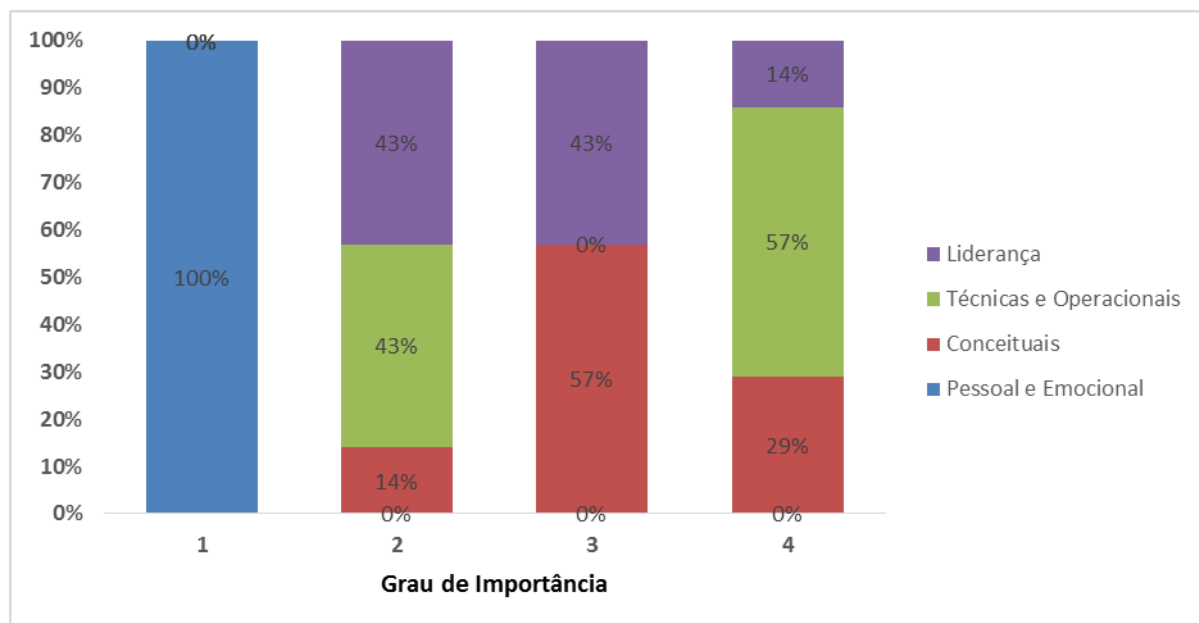


GRÁFICO 22 – HABILIDADES DE UM RECREADOR

FONTE: O autor, 2014.

Outra questão abordada foram as habilidades que eles viam ser mais importantes para atuar com recreação em hotéis. Por meio deste gráfico pode-se perceber que a habilidade mais importante para se trabalhar com recreação é a pessoal e emocional em que houve consenso, pois todos os recreadores, 100%, responderam como sendo essa a habilidade mais importante. No 2º grau de importância ficou empatadas a habilidade de liderança e a técnicas e operacionais, ambas com 43%. No grau 3 a mais lembrada foi a conceitual com 57%. No último grau de importância ficou a habilidades técnicas operacionais com 57% da preferência. Se analisado o gráfico como um todo pode ser visto que a habilidade mais importante é a pessoal e emocional com 100% das repostas no grau 1, seguido pela habilidade de liderança com 86% das respostas no grau 2 e 3. Após ela vem a habilidade conceitual com 71% somando no grau 2 e 3, e a habilidade menos importante ficou com a técnica e operacional com 57% das respostas no grau 4.



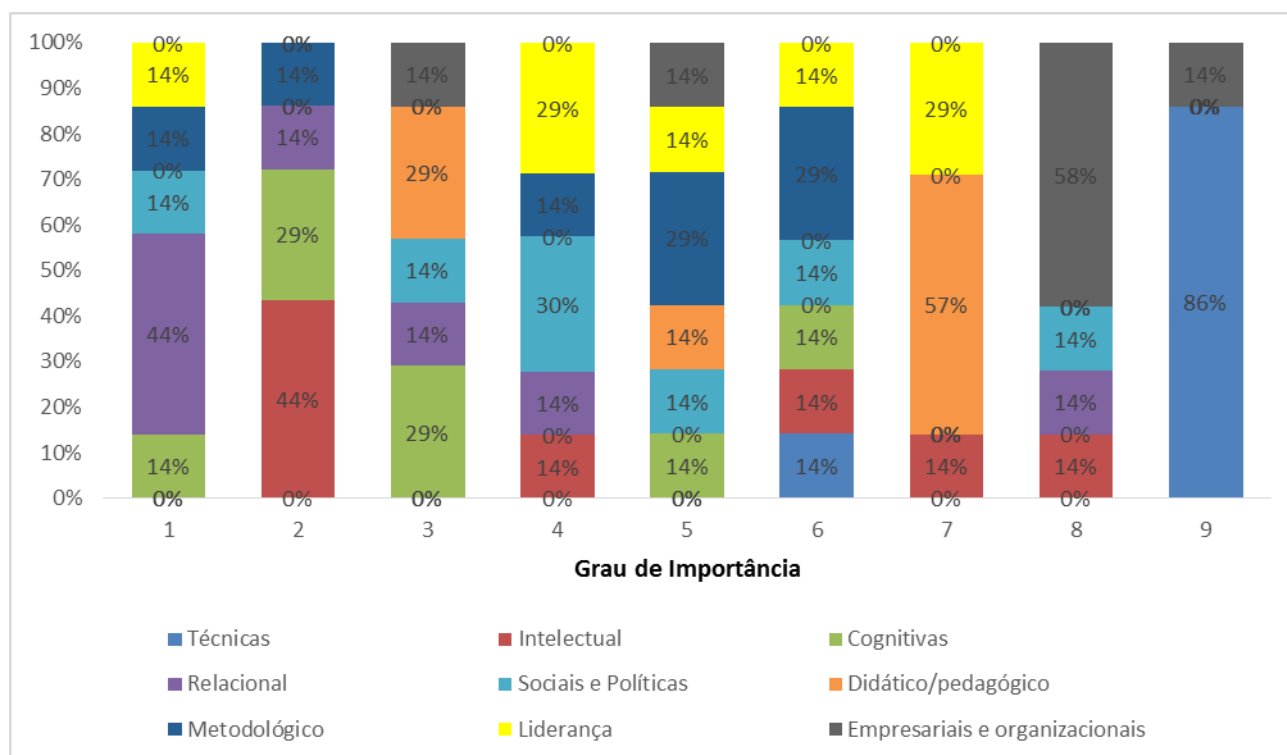


GRÁFICO 23 – COMPETÊNCIAS DE UM RECREADOR

FONTE: O autor, 2014.

A próxima questão buscou conhecer quais são as competências dos recreadores mais necessárias ao se trabalhar em hotéis. As competências mais importantes segundo as respostas, ficou sendo em primeiro lugar a relacional, com 44% das respostas no grau 1. No grau de 2 de importância ficou sendo a intelectual com 44% das respostas. Em terceiro lugar ficou a cognitiva, uma vez que somado as porcentagens das duas primeiras respostas ficou com 43% da preferência. Nas últimas colocações na ordem de preferência ficou a competências técnicas com 86% das respostas no grau 9, o menos importante. Outra competência dita como menos importante ficou a empresarial, com 72% se somado os últimos dois graus de importância. E outra que ficou com baixo grau de importância foi a competência didático/pedagógica, com 57% nos últimos graus de importância.

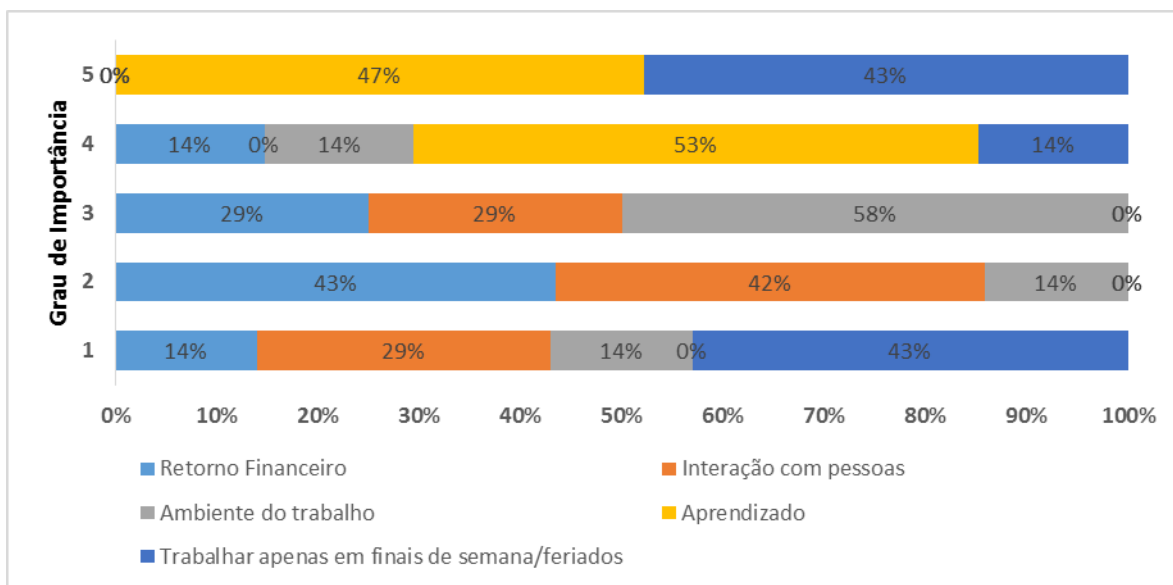


GRÁFICO 24 – MOTIVAÇÃO PARA ATUAR COMO RECREADOR

FONTE: O autor, 2014.

A próxima questão trabalhada nesse questionário buscou saber o que motiva esses profissionais a atuarem com recreação. Por meio dessa questão pode se perceber que a principal motivação dos profissionais a trabalharem com recreação é poder trabalhar em finais de semana e feriados, com 43% das respostas no grau 1. No grau 2 a opção mais marcada foi a interação com pessoas com 42%. No grau 3 a opção mais marcada foi o ambiente de trabalho com 58%. Já no grau 4 e 5 a opção mais marcada foi o aprendizado com 53%.

Se analisarmos o gráfico de forma geral pode-se perceber que a motivação mais importante para um recreador atuar em um hotel de lazer é a interação com pessoas com 71% somando os dois primeiros graus de importância. Em segundo lugar de importância fica o retorno financeiro com 57% se somados os dois primeiros graus de importância. Em terceiro lugar fica a motivação de se trabalhar em finais de semana/feriados, com 43%. A quarta motivação mais importante para atuar com recreação nos hotéis de lazer para os recreadores é o ambiente de trabalho com 72% de preferência se somados os graus 3 e 4 de importância. A motivação menos importante para os recreadores é o aprendizado que soma 100% das repostas somando os graus 4 e 5 de importância.

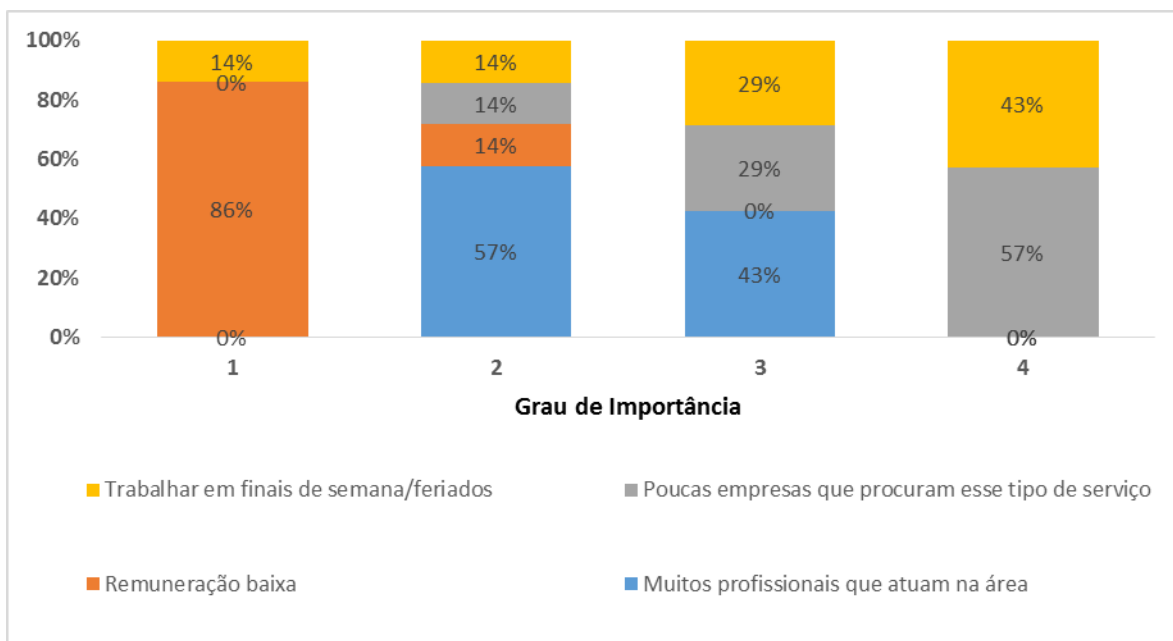
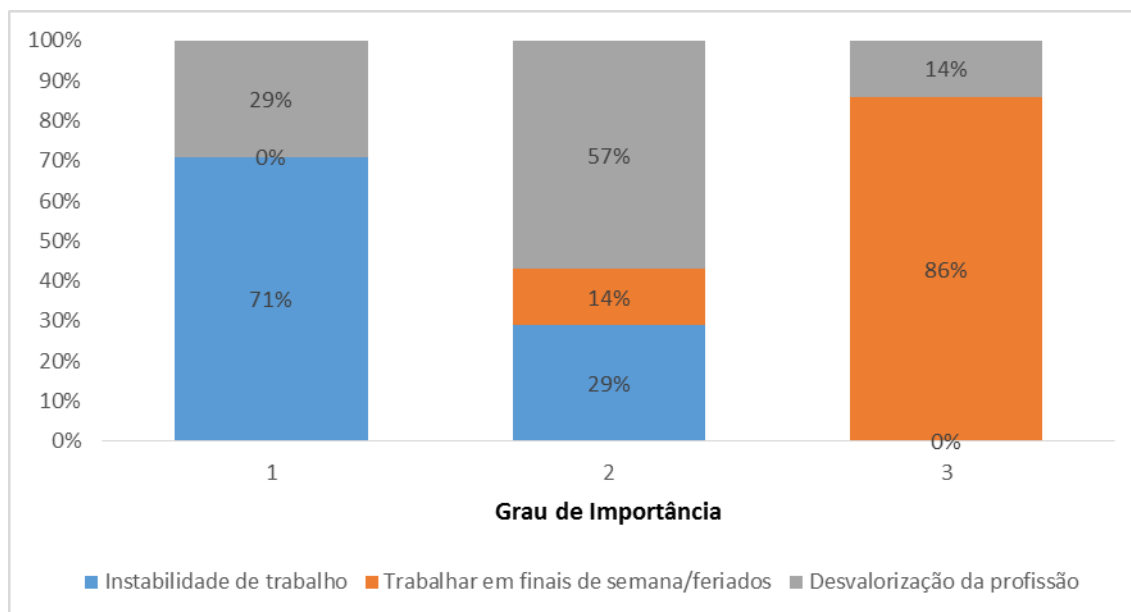


GRÁFICO 25 – DIFICULDADES PARA INGRESSAR NO MERCADO DE TRABALHO COMO RECREADOR

FONTE: O autor, 2014.

Essa questão buscou saber quais eram as maiores dificuldades para ingressar no mercado de trabalho como recreador. De acordo com as repostas a principal dificuldade para ingressar nesse mercado de trabalho é a baixa remuneração, com 86% das respostas no grau 1. Em sequência está a quantidade de profissionais que atuam na área com 57% no grau 2. Após isso outra dificuldade que o recreador vê para conseguir ingressar no mercado está em ter que trabalhar aos finais de semana/feriados com 57% das repostas considerando os 3 primeiros graus. A dificuldade menos importante é a pouca quantidade de empresas que procuram esse tipo de serviço, com 57% das repostas no grau 4 de importância.



**GRÁFICO 26 – DIFICULDADES PARA SE MANTER NO MERCADO DE TRABALHO COMO RECREADOR**

FONTE: O autor, 2014.

Outra questão que esse questionário abordou foi de identificar quais são as dificuldades de se manter no mercado de trabalho como recreador. De acordo com as respostas pode perceber que a principal dificuldade de se manter no mercado de trabalho como recreador é a instabilidade de trabalho, com 71% da preferência. Seguido dela está a desvalorização da profissão com 57%. A dificuldade menos relevante para se manter no mercado de trabalho como recreador é ter que trabalhar em finais de semana/feriados, com 14%.

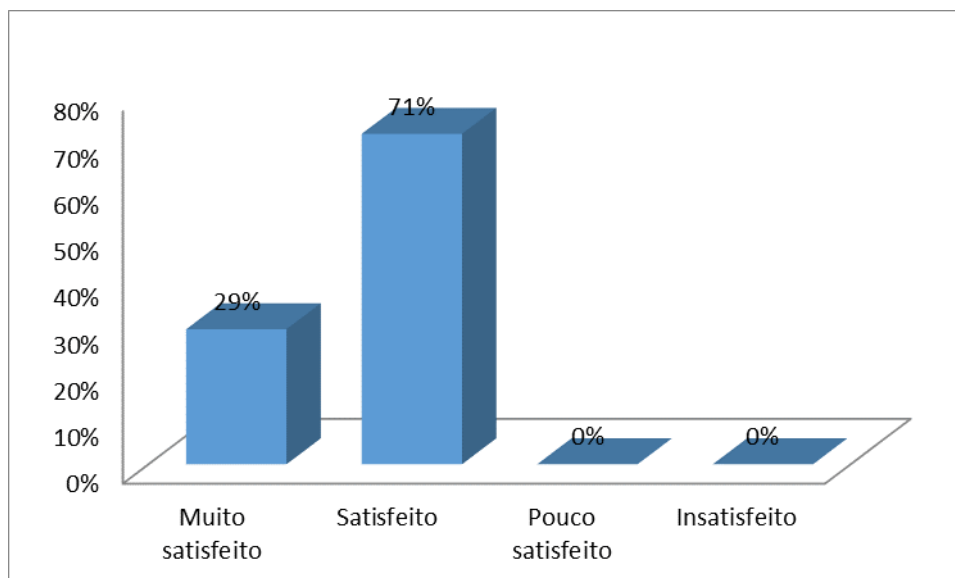


GRÁFICO 27 – SATISFAÇÃO EM TRABALHAR COMO RECREADOR

FONTE: O autor, 2014.

A última questão busca saber qual é a satisfação do profissional em trabalhar com recreação em hotéis. Essa questão mostrou que os profissionais que atuam com recreação nos hotéis estão satisfeitos ou muito satisfeitos de atuar nessa área, pois 71% deles disseram que estão satisfeitos e os outros 29% se dizem muito satisfeitos atuando com recreação.

Tendo em vista as repostas acima, percebe-se que os recreadores dos hotéis de lazer do Paraná têm o perfil bem parecido, sendo a maioria formada por pessoas entre 18 e 26 anos, quanto ao sexo é bem variado entre homens e mulheres, os recreadores são todos solteiros, sendo que a maioria deles não possuem filhos. Os recreadores, na maioria, estão cursando a universidade, e grande parte destes cursam educação física. Quanto ao tempo de atuação como recreador grande parte deles atuam de 2 a 5 anos.

Os recreadores veem que as características mais importantes que os recreadores devem ter são que os profissionais sejam, extrovertidos, tenham uma boa postura e tenham facilidade de integração. A aptidão mais importante que o recreador deva possuir é a personalidade, quanto as habilidades a mais importante é a pessoal e emocional, e a competência mais importante é a cognitiva e relacional. Isso demonstra que os recreadores dos hotéis de lazer do Paraná veem que os profissionais de recreação devem ter como principal característica a parte pessoal, como relacionar, saber interagir com as mais diversas pessoas. Ainda para eles a

maior motivação para atuarem com recreação nos hotéis de lazer é a interação com as pessoas. Para os recreadores a dificuldade de se manter no mercado de trabalho como recreador é baixa remuneração. Sendo que para eles os recreadores tem dificuldade para se manter no mercado de trabalho devido à instabilidade da profissão. Apesar disso os recreadores se dizem satisfeitos atuando como recreadores.

#### 4.2 INTERPRETAÇÃO E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS

Em relação ao perfil dos responsáveis pela recreação nos hotéis de lazer do Paraná, pode perceber que é caracterizado por pessoas mais velhas, que já possuem graduação completa, que são formados em diversas áreas, mas principalmente em turismo. Sendo que eles já têm uma certa experiência atuando com hotéis de lazer, isso valorizou a pesquisa, pois um profissional que tenha estudado em cursos em que o lazer e recreação são estudados e tenham certa experiência na área de hotéis de lazer pode contribuir muito para a mesma.

Por outro lado os recreadores são na maioria pessoas mais jovens, solteiros, sem filhos e que estão fazendo graduação, sendo que eles na maioria estudam educação física. Quanto ao tempo de atuação pode perceber que a maioria deles já tem certa experiência na área, o que pode demonstrar que eles começaram cedo atuando como recreador e podem ter escolhido o curso em virtude disso, ou até mesmo começaram a estudar e virão a recreação como uma área atrativa de se envolver, porém isso só pode ser confirmado com um estudo mais aprofundado sobre esse tema.

No que diz respeito às características que um recreador deve possuir, os responsáveis pela recreação e os recreadores praticamente relatam que as principais características que um recreador deva ter é ter facilidade de interação e ser extrovertido. O que demonstra que tanto quem contrata como quem trabalha com recreação têm similaridades nas respostas sobre as características importantes de um recreador.

Quando questionado sobre as aptidões dos recreadores mais necessárias ao trabalhar em hotéis, houve novamente similaridades nas respostas entre os recreadores e os responsáveis pela recreação. Pois para ambos a aptidão mais necessária que um recreador tem que ter é a personalidade (auto controle,

extroversão), seguido pela aptidão física e motora (boa aparência, vitalidade, disposição) e por último a aptidão intelectual (capacidade de interpretação, concentração). Essa questão vai de encontro com a anterior, pois pode perceber que houve uma similaridade nas características e nas aptidões, uma vez que as principais características (facilidade de interação e extrovertido) está completamente ligada com a principal aptidão que é a personalidade.

No que diz respeito as habilidades que um recreador deve possuir a principal habilidade foi a pessoal e emocional, para ambos os respondentes. Porém as outras habilidades foram diferenças na ordem de importância para cada um. Para os recreadores em primeiro lugar se encontra a habilidade pessoal e emocional, seguida da liderança, conceituais e técnicos e operacionais. Enquanto que para os responsáveis em recreação a habilidade pessoal e emocional é a primeira, seguido pelos técnicos e operacionais, depois as conceituais e por último a liderança. Por meio disso fica evidente que o recreador acredita as principais habilidades que se deve ter deva ser o fato dele ser especialista no trato com as pessoas, saber influenciar comportamentos e também impor respeito e dar bons exemplos. A medida que o responsável pela recreação busca um profissional que seja especialista no trato com as pessoas mas também seja especialista em todas as áreas e funções que administra, acaba mostrando que ainda não há um total entendimento e consenso sobre quais as habilidades mais importantes para um recreador que queira atuar em hotéis de lazer.

No que diz respeito as competências que um recreador deve possuir para atuar em hotéis de lazer os recreadores e os responsáveis pela recreação tem opiniões bem similares quanto as mais importantes. Para ambos as competências mais importantes são a relacional (sabe relacionar e interagir em diversos níveis e áreas), cognitiva (tem domínio do conhecimento, sabe controlar a prática e teoria) e a intelectual (tem capacidade de percepção e discernimento de situações). Isso reforça a importância do recreador ser especialista na parte pessoal e emocional, sabendo interagir com pessoas de diversos níveis.

A motivação principal para um recreador segundo a visão dos responsáveis em recreação é o retorno financeiro e a interação com as pessoas. Essa visão vai de encontro com as motivações que os recreadores relataram e isso mostra que o recreador se sente motivado quando é remunerado e atua com pessoas.

No que diz respeito as dificuldades dos recreadores em ingressar no mercado de trabalho eles relatam que a baixa remuneração e o excesso de profissionais na área são as principais dificuldades. Quando questionado sobre as dificuldades de se contratar um recreador, os responsáveis em recreação relatam que os principais problemas estão na falta de mão de obra qualificada e na falta de profissionais com experiência. Outra questão abordada foi a dificuldades em se manter no mercado de trabalho como recreador, tanto os recreadores quanto os responsáveis pela recreação estão em um consenso que a principal dificuldade é a instabilidade de trabalho. Com isso pode se fazer um comparativo entre as questões e fica evidente que existem muitos profissionais que atuam na área, mas a maioria deles não estão qualificados para atuarem com recreação. Além disso devido a quantidade de recreadores no mercado a remuneração dos recreadores de forma geral tende a diminuir. Por meio disso a instabilidade de trabalho fica maior uma vez que existem muitos recreadores no mercado de trabalho.

No que diz respeito a satisfação de se trabalhar com recreação, os recreadores de forma geral estão satisfeitos com a profissão. Um dos recreadores relatou “me sinto bem como recreador, gosto de trabalhar com a diversão dos outros” outro diz “é o trabalho que escolhi e sou reconhecido por isso”.

Após o cruzamento de dados das pesquisas é perceptível que para atuar como recreador a pessoa tem que saber trabalhar com pessoas. Sendo que as principais características, aptidões, habilidades e competências que um recreador deve ter estão vinculadas com o trato e a forma de se relacionar com as pessoas.

## **5. PROJETO DE TURISMO**

O projeto nessa etapa foi realizado por meio de uma apostila para os recreadores ou quem se interessa por essa área. O foco da apostila é mostrar as principais características do mercado em que está inserido a recreação e também características que um recreador deve possuir.

### **5.1 DESCRIÇÃO DA PROPOSTA / PROJETO**

A apostila nessa etapa foi embasada nos resultados da pesquisa realizada nas etapas anteriores. A partir dos questionários e do marco teórico foi possível



elaborar o conceito do material mais adequado para os recreadores e para as pessoas que tem interesse nessa área.

O objetivo é que as informações encontradas na apostila de recreação estejam de acordo com as informações obtidas através das pesquisas realizadas. A apostila irá conter as informações pertinentes para que qualquer pessoa possa ter conhecimento sobre o lazer, a recreação, os meios de hospedagem, o perfil e as características que um recreador deve possuir.

O projeto visa beneficiar o recreador, a empresa que o contrata e todos os interessados na área da recreação. De acordo com a pesquisa realizada, as características dos recreadores são de certa forma bem definidas, sendo que existem poucas diferenças entre a visão do recreador e de quem o contrata. Porém essas poucas diferenças também serão trabalhadas na apostila a fim de dar as diferentes visões e enriquecer seu conteúdo.

A descrição da apostila será apresentada a seguir, assim como as etapas para sua criação e para execução da apostila.

#### 5.1.1 Descrição da Apostila do Recreador-Hotéis de Lazer

A Apostila do Recreador do Recreador dos Hotéis de Lazer pretende auxiliar de todas as formas o recreador ou a pessoa interessada nessa área, possibilitando de conhecer a recreação e o quais são os aspectos ligados a recreação. Assim o profissional pode estar mais preparado para o mercado de trabalho.

Com essa finalidade, de mostrar a recreação e os aspectos ligados a ela, já existem alguns livros, artigos e fontes da internet. O objetivo da apostila não é de forma nenhuma substituir essas fontes de informações, mas sim apresentar uma nova forma de ver essas informações e complementá-las com as pesquisas feitas nesse trabalho. Por meio disso a pessoa que tiver acesso a esse material vai poder ter um acesso a informações atuais e também acesso a fontes e dados já trabalhados por outros meios.

### 5.1.1.1 Descrição das Etapas para Execução do Projeto – Apostila do Recriador em Hotéis de Lazer

#### **1º etapa: Criação e desenvolvimento do conceito**

Nessa etapa será traçada o projeto a partir da criação e desenvolvimento do conceito da apostila. Nessa fase serão decididos quais os principais nortes a apostila deverá seguir e quais os objetivos desejados. O objetivo final é oferecer ao recriador ou a pessoa interessada em recreação o melhor entendimento da recreação e dos aspectos que estão ligados a ela. Com base nessa linha de pensamento são desenvolvidos os capítulos da apostila.

#### **2º etapa: Criação dos capítulos da apostila**

A etapa seguinte é a criação de cada capítulo da apostila. Os capítulos seguem uma ordem, onde primeiramente irá mostrar a área de lazer e recreação no turismo, a recreação e seus conceitos, a hotelaria e a recreação, o profissional da recreação e a empregabilidade e competências do recriador.

**1.Título:** A área de lazer e recreação no turismo.

**Subtítulo:** O histórico do lazer e o turismo de lazer.

**Descrição:** O primeiro capítulo apresenta o histórico do lazer e o desenvolvimento do lazer na humanidade, baseado em diversos autores. Após isso será apresentado o turismo de lazer e a sua necessidade na sociedade atua. Além disso será mostrado a forma com que a recreação está ligada no turismo de lazer. Essa parte busca mostrar como o lazer surgiu na sociedade e como ele foi se desenvolvendo com o passar das gerações, além disso mostrará de que forma a recreação começou a ser trabalhada atrelado ao turismo de lazer.

**2.Título:** Recreação

**Subtítulo:** Conceitos e características

**Descrição:** Nessa etapa serão apresentados os conceitos e as características da recreação segundo os principais autores da área. Por meio desse capítulo poderá conhecer os conceitos da recreação, como a forma e o tempo em que a recreação acontece. Além disso será mostrado as características que fazem com que uma

atividade possa ser considerada como atividade recreativa, revelar como não esperar benefícios ou resultados específicos com a recreação, e também mostrar que ela deve ser praticada livremente buscando prazer, entre outras características que a formam.

### **3.Título:** Hotelaria e recreação

**Subtítulo:** Os hotéis desde a sua criação até os dias de hoje, com o crescimento e desenvolvimento dos hotéis de lazer e a área da recreação

**Descrição:** Esse capítulo trará a noção da hotelaria ao recreador ou a quem se interesse pela área de recreação, isso é importante pois muitas vezes o recreador atua em hotéis, e isso possibilita que ele tenha um melhor entendimento do meio em que estará atuando. Para isso será mostrado a hotelaria através dos principais conceitos desenvolvidos pelos diferentes autores, após isso será apresentado um breve histórico da hotelaria no mundo e também no Brasil.

A tipologia dos meios de hospedagem também será comentada, a fim de mostrar em quais tipos de meios de hospedagem um recreador pode atuar e as características desses meios de hospedagem. Sendo que os hotéis de lazer terão um espaço especial nesse capítulo, pois mostrará como eles surgiram e quais são os tipos existentes de hotéis de lazer e suas respectivas características, isso possibilitará o maior conhecimento dos hotéis que os recreadores podem atuar e mostrar a diferença entre eles.

### **4.Título:** O Profissional da recreação

**Subtítulo:** Perfil, atuação e formação

**Descrição:** O recreador, quem o contrata, ou quem se interessa pela área deve saber qual é o perfil do profissional em recreação. Nessa parte será mostrado o perfil de acordo com os principais autores da área, bem como o perfil do recreador de acordo com as pesquisas realizadas, onde será mostra a visão dos recreadores atuantes nos hotéis de lazer do Paraná e dos responsáveis pela recreação nesses hotéis. Após apresentar o perfil do recreador será exposto a atuação dos profissionais em recreação nos hotéis de lazer e as formas com que eles podem atuar dentro desses estabelecimentos. Isso é importante ser abordado a fim de que o recreador saiba onde pode chegar atuando como recreador em um hotel de lazer. Para que o recreador possa se desenvolver e melhorar o seu desenvolvimento ele

tem se capacitar, e esse será a próxima parte trabalhada nesse capítulo, as áreas de formação de um recreador.

### **5.Título:** Empregabilidade do recreador

#### **Subtítulo:** Fatores que influenciam na empregabilidade de um recreador

**Descrição:** A empregabilidade é um tema que é muito discutido na atualidade, por meio dela é possível que o profissional seja o administrador de sua própria carreira. Nessa parte será discutido os fatores que mantêm a empregabilidade do profissional. Sendo assim, esse capítulo será baseado no marco teórico e nas repostas dos questionários aplicados com recreadores e com os responsáveis da recreação dos hotéis de lazer do Paraná. Dessa maneira o recreador ou quem queira entrar nessa área poderá saber quais são as dificuldades para ingressar e para se manter no mercado de trabalho como recreador.

Nesse capítulo também haverá um espaço destinado a mostrar os fatores que motivam os recreadores a atuarem com recreação e sua satisfação como recreador em hotéis de lazer. Além disso ter um espaço para depoimentos de recreadores sobre a profissão e como eles se sentem trabalhando nessa área é igualmente importante ser anexado.

### **3º etapa: Plano de Marketing para divulgação do material**

Antes do término da confecção do material é necessário já traçar um plano de marketing a fim de que o mesmo seja divulgado e distribuído quando chegar o tempo certo para isso, ou seja, assim que uma tiragem mínima estiver nas mãos do idealizador do projeto. As ações serão:

- Obter o apoio de cursos de recreação a fim de que eles passem a utilizar a apostila desenvolvida nesse trabalho;
- Obter parcerias com empresas de recreação ou hotéis de lazer para que possa ser desenvolvido uma palestra ou cursos para que seja trabalhado a apostila e distribuída para os recreadores dessa empresa.
- Obter parceira com cursos de Educação Física e Turismo para que a apostila seja trabalhada com os alunos quando eles estiverem estudando a matéria de lazer e recreação.

- Fazer a divulgação da apostila através de redes sociais e e-mails, e também realizar um bom marketing para as empresas da área, antes da impressão da apostila.
- Apresentar a apostila em primeira mão para as empresas da área.

Essas são algumas ações dentro de um plano de marketing para a divulgação de um material com o objetivo final de comercialização.

#### **4º etapa: Concepção da capa, arte e diagramação das páginas do miolo para integração da Apostila do Recriador-Hotéis de Lazer**

Primeiramente nessa etapa é necessário a parceria de um profissional de publicidade e propaganda para a concepção da capa e criação da arte que irá constituir a parte central do trabalho.

A arte da Apostila do Recriador – Hotéis de Lazer, assim como as imagens que acompanham os títulos dos capítulos têm o visual mais leve, com elementos que chamem a atenção ao conteúdo que será mostrado.

A capa foi desenvolvida com imagens de recriadores realizando atividades, em grupos e uma criança com a mão suja de tinta, todos esses elementos remetem diretamente a profissão de recriador, em que o recriador está em constante movimento e sempre realizando atividades para entreter os mais diversos tipos de pessoas. Nessa parte também será mostrado o início de cada capítulo, uma vez que cada capítulo tem entre 4 a 7 páginas.

Segue abaixo a arte criada para a capa e arte de cada um dos capítulos. Entre uma imagem não existem textos explicativos, pois a descrição dos capítulos já foi realizada na 2º etapa do projeto.



# Apostila do Recreador

Hotéis de Lazer



FIGURA 1 – CAPA DA APOSTILA DO RECREADOR-HOTÉIS DE LAZER

FONTE: O autor, 2014.

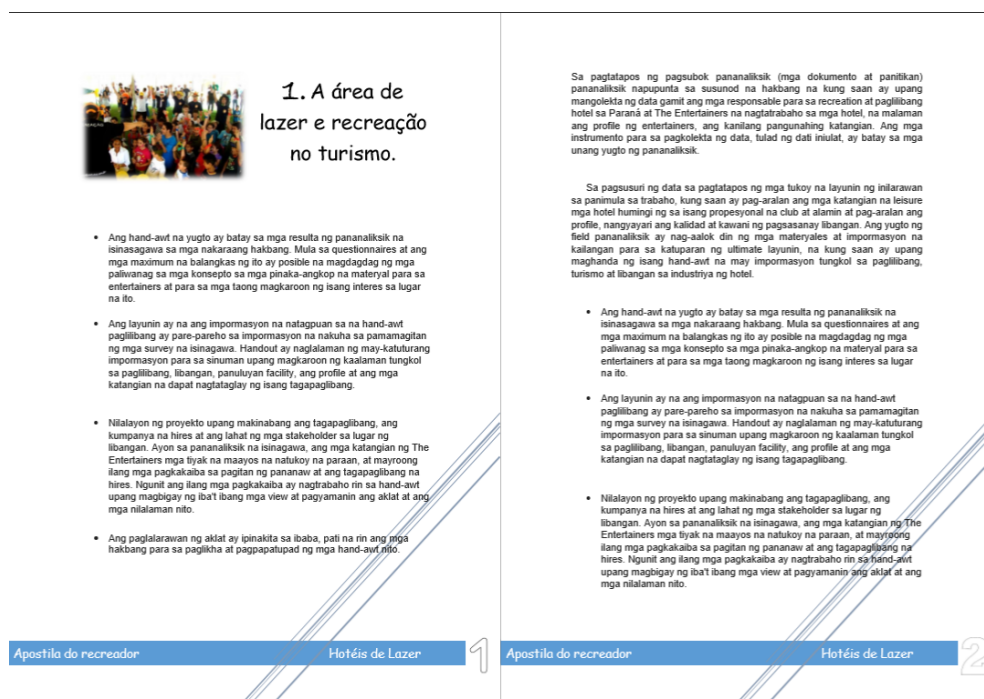


FIGURA 2 – CAPÍTULO 1 - APOSTILA DO RECREADOR-HOTÉIS DE LAZER  
FONTE: O autor, 2014.

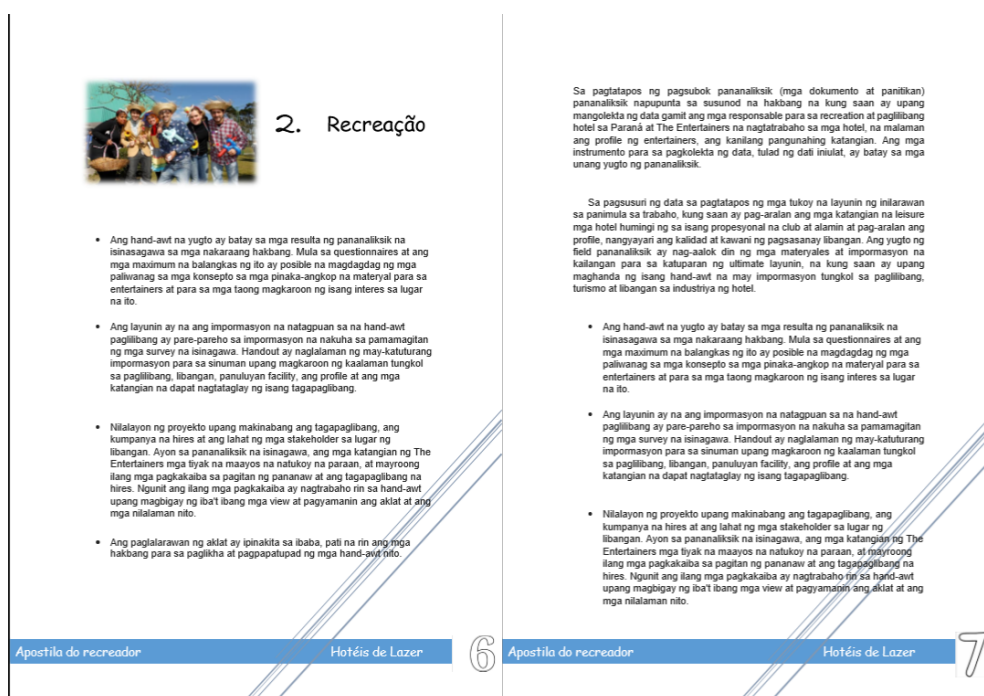


FIGURA 3 – CAPÍTULO 2 - APOSTILA DO RECREADOR-HOTÉIS DE LAZER  
FONTE: O autor, 2014.



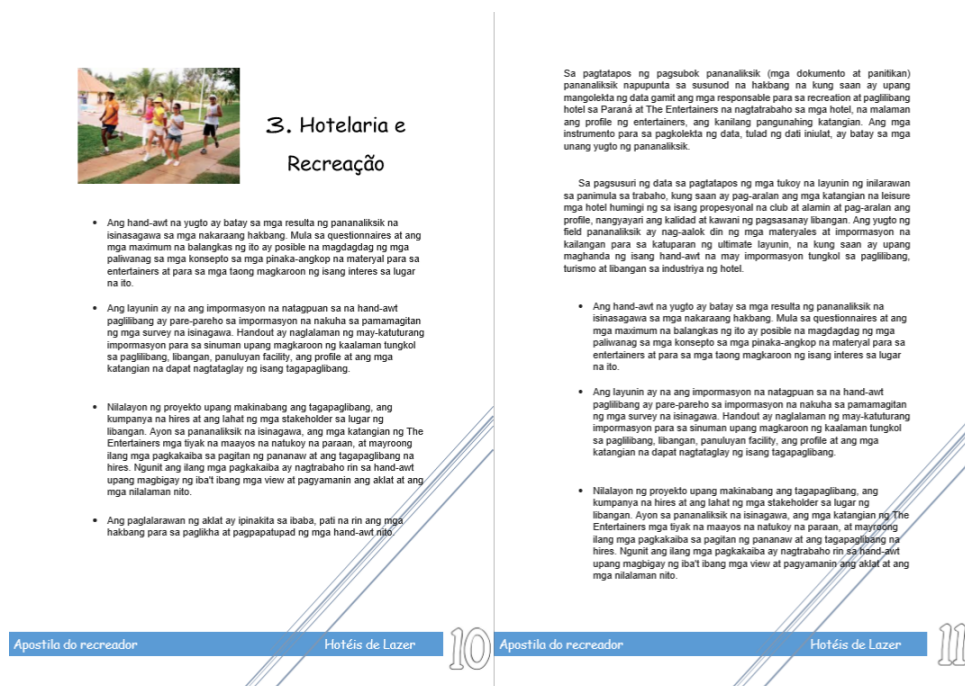


FIGURA 4 – CAPÍTULO 3 - APOSTILA DO RECREADOR-HOTÉIS DE LAZER  
FONTE: O autor, 2014.

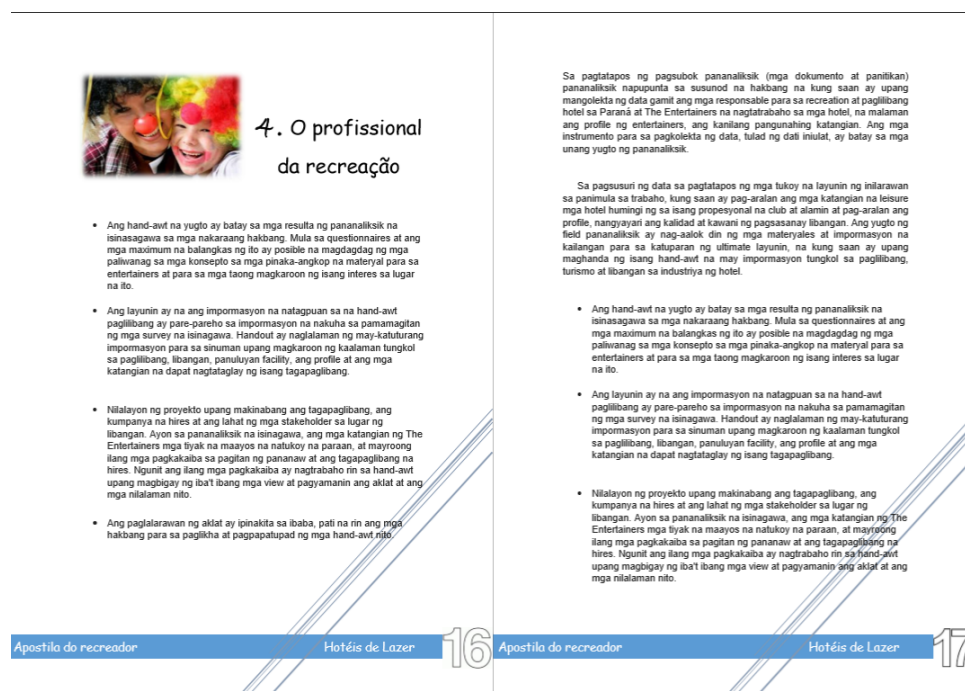


FIGURA 5 – CAPÍTULO 4 - APOSTILA DO RECREADOR-HOTÉIS DE LAZER  
FONTE: O autor, 2014.



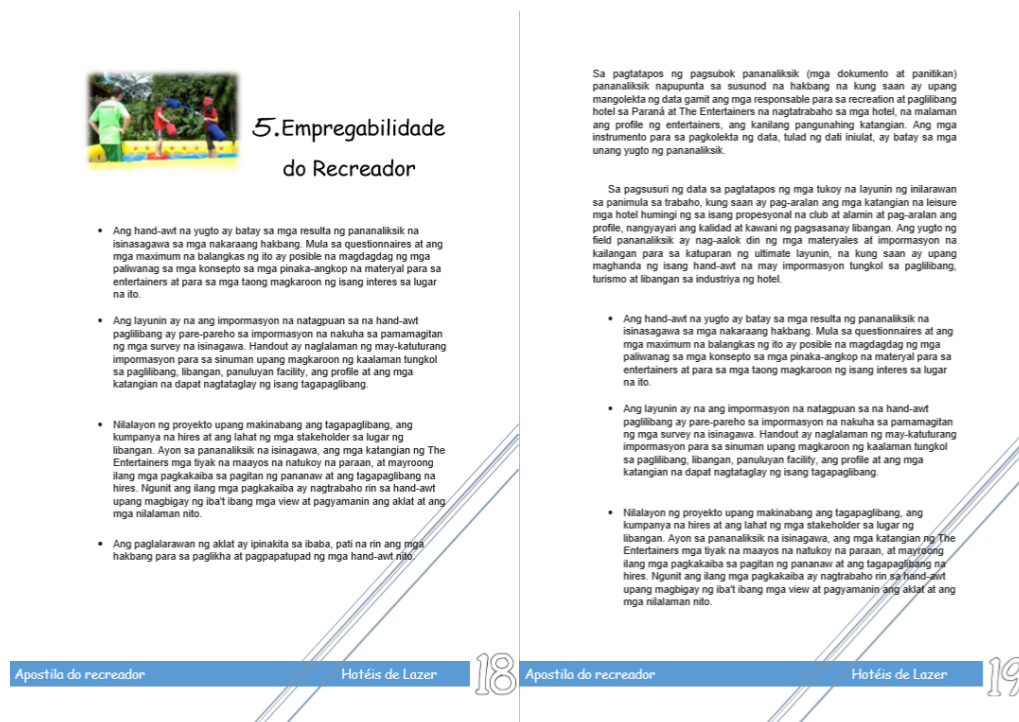


FIGURA 6 – CAPÍTULO 5 - APOSTILA DO RECREADOR-HOTÉIS DE LAZER  
 FONTE: O autor, 2014.

## 5º etapa: Definir de que forma o projeto será viabilizado

A etapa seguinte se refere a viabilidade financeira do projeto. Antes de enviar a impressão é necessário saber a quantidade da tiragem para o cálculo do custo. Os detalhes a respeito da viabilização do projeto estão na descrição do orçamento e retorno do investimento, ao final desse projeto.

## 6º etapa: Impressão

Após o plano de viabilidade do projeto, a última etapa deste projeto é a impressão das apostilas. Na descrição do orçamento está a tiragem das apostilas do Recreador em Hotéis de Lazer.

É importante ressaltar que as ações de marketing continuarão a ser executadas, sendo que as ações anteriores de marketing que deram início a divulgação serão concluídas com a impressão finalizada.

### 5.1.1.2 Especificações técnicas da Apostila de Recreação – Hotéis de Lazer

Seguem nos quadros abaixo as especificações técnicas da Apostila de Recreação – Hotéis de Lazer. Estas especificações foram escolhidas buscando a qualidade do produto e também o custo benefício. É dado valor a qualidade estética da apostila que o que resulta é um material colorido pois é necessário a escolha de um material que valorize a estética do produto final.

Miolo	
Formato	A4
Impressão	24 paginas
Cores	4x4 (colorido)
Papel	Couché Fosco 115g
Acabamento	Dobra em Cruz
Sem enobrecimento	

QUADRO 1 – ESPECIFICAÇÕES TÉCNICAS DO MIOLO DA APOSTILA DO RECREADOR – HOTÉIS DE LAZER

FONTE: O autor, 2014

Capa	
Formato	A4
Impressão	4 paginas
Cores	4x4 (colorido)
Papel	Couché Brilho 175g
Acabamento	Refile
Extras	Vinco
Sem enobrecimento	

QUADRO 2 – ESPECIFICAÇÕES TÉCNICAS DA CAPA DA APOSTILA DO RECREADOR – HOTÉIS DE LAZER

FONTE: O autor, 2014

### 5.1.2 Descrição dos Recursos Humanos envolvidos em cada etapa

A seguir encontra-se a descrição dos recursos humanos envolvidos em cada etapa da criação da apostila. A começar pela etapa de criação e desenvolvimento do conceito será elaborada por uma pessoa somente, o pesquisador deste trabalho e idealizador do projeto, podendo ter a colaboração voluntária de profissionais da área da recreação e de hotéis de lazer.

A etapa da criação dos capítulos da apostila é também desenvolvida pelo autor do projeto. Para a criação do projeto o autor se baseia na pesquisa bibliográfica e na pesquisa realizada com os recreadores e pelos responsáveis da recreação nos hotéis de lazer do Paraná. Nesta pesquisa foi possível verificar as características importantes que os recreadores devem possuir para serem mais aceitos no mercado de hotéis de lazer. Com isso, o próprio projeto possui as informações necessárias para a definição do conteúdo.

A terceira etapa, a definição do plano de marketing será também desenvolvida e executado pelo idealizador desse projeto.

A quarta etapa, criação da capa, arte e diagramação das páginas dos miolos dos manuais envolverá a parceria de um profissional da área de publicidade e propaganda.

A quinta etapa será a do planejamento da viabilidade do projeto, sendo ela executada pelo autor do projeto, podendo ter a contribuição de pessoas com maior conhecimento na área de finanças.

A última etapa será terceirizada, onde o serviço da impressão das apostilas será feito por uma gráfica.

### 5.1.3 Descrição do orçamento e dos desembolsos por etapa.

Nesse tópico serão apresentados os orçamentos a respeito da apostila do recreador. Essa apresentação se dará através do custo de cada etapa de desenvolvimento do projeto.

A primeira etapa, de criação e desenvolvimento do conceito não terá custo financeiro, somente exigirá tempo e disposição de uma pessoa.

A segunda etapa da criação dos capítulos do manual, também não exigira desembolso financeiro, tendo somente que ter a disposição e tempo do idealizador do material.

A terceira etapa do projeto não exigira desembolso financeiro, visto que as opções de marketing estão baseadas em contatos e parcerias com empresas e organizações ligadas a área da recreação. Porém o deslocamento até algumas dessas empresas e a telefonia tem custos. Calcula-se que para esse custo seja em torno de R\$200,00. Pois irá utilizar o deslocamento até as empresas próximas da cidade onde reside o idealizador do material, sendo que o gasto de telefonia será de ligações locais, apenas para marcar as visitas até essas empresas. As outras empresas e organizações fora da cidade serão feitos via e-mail.

A quarta etapa contará com a parceria de um profissional da área de publicidade e propaganda, a fim de tornar a apostila atrativa. A parceria se dará através de permuta, onde o profissional irá trocar os custos do seu serviço pela divulgação dos seus serviços através do logo de sua empresa na contracapa da apostila.

A quinta etapa do projeto será o próprio planejamento e viabilização financeira, no qual serão feitos orçamentos para definir os valores gastos com a produção do material, assim como o cálculo do retorno do investimento. Essa, assim como em outras etapas dependerá da disposição de tempo para realizar os cálculos.

A última etapa do projeto é a impressão das apostilas, será feita uma triagem da apostila do Recreador – Hotéis de Lazer de 1000 unidades e cobrado por esse valor R\$ 4702,16. De acordo com os orçamentos realizados, vide anexo.

<b>Descrição das despesas</b>	<b>Unidade</b>	<b>Valor</b>
Impressão da apostila do Recreador – Hotéis de Lazer	1000 unid.	R\$ 4702,16
Ações de marketing (deslocamento e telefonemas)		R\$200,00
<b>TOTAL</b>		<b>R\$ 4902,16</b>

**QUADRO 3 – DESCRIÇÃO DAS DESPESAS DO PROJETO**

FONTE: O autor, 2014

#### 5.1.4 Avaliação do retorno do investimento

Nessa parte será realizado a avaliação do retorno do investimento, tanto na parte financeira do projeto quanto em retorno profissional.

Para calcular o retorno financeiro, deve ser calculado o valor da unidade de cada apostila. Constata-se que a Apostila do Recriador-Hotéis de Lazer tem o custo total de R\$4902,16. A tiragem inicial da apostila será de 1000 unidades. Sendo assim cada unidade tem o custo de R\$ 4,90. Segue abaixo um quadro sintetizando as informações:

Apostila do Recriador	
Valor Total	R\$ 4902,16
Tiragem	1000 unid.
Valor por unidade	R\$4,90

QUADRO 4 – CALCULO DO VALOR POR UNIDADE DA APOSTILA DO RECREADOR – HOTÉIS DE LAZER

FONTE: O autor, 2014

Chegando a tal conclusão, a unidade do produto precisa ser paga. A viabilização do projeto se dará através da estimativa de venda do material. Baseados no número de empresas de recreação, que segundo estudos realizado por Lima (2014), só em Curitiba e região metropolitana são aproximadamente 8 empresas; no número de cursos de Educação Física, que segundo CREF (Conselho Regional de Educação Física) são 38 faculdades no Paraná que ofertam os cursos; e de acordo com a quantidade de cursos de turismo no Paraná, que são aproximadamente 8. A previsão de venda para quatro meses é de 1000 unidades. Sendo que essa venda poderá ser feita de forma individual, através de divulgação nas redes sociais.

A apostila será vendida por R\$ 10,00 a unidade. Com isso o total arrecadado na primeira tiragem será de R\$ 10.000,00. Considerando o total de investimento de R\$4902,16, e o total arrecadado de R\$ 10.000,00, o retorno foi de R\$5097,84. Portanto, em quatro meses, a margem de lucro do autor do projeto em cima do total gasto (R\$4902,16) foi de 51%. Sendo assim, esse é o retorno financeiro, porém há também o retorno de investimento para o setor de Lazer e Recreação e no Turismo

de Lazer ao apresentar profissionais mais capacitados, atraindo mais clientes para os hotéis e mais investimentos nesse setor.

## **6. CONSIDERAÇÕES FINAIS**

O tema turismo, lazer e recreação tem muito ainda a ser estudado e pesquisado, entretanto por meio deste trabalho foi feito um grande avanço ao tema sobre a empregabilidade dos bacharéis em turismo como recreadores nos hotéis de lazer do Paraná. É ressaltada aqui a importância da pesquisa para o tema, agregando ao meio acadêmico com conexões sobre a recreação e a empregabilidade do bacharel em turismo como recreador. A mesma é justificada mediante o trabalho, no qual foi possível verificar as características e as ligações do tema com o turismo.

Na primeira etapa da pesquisa foi concluída a pesquisa exploratória, ou seja, a documental e bibliográfica a respeito do tema proposto e todos os subtemas relacionados a ele. Os temas abordados no marco teórico foram: a Área de Lazer e Recreação no Turismo, com os subtemas Conceitos de Lazer, Histórico do Lazer, Turismo de Lazer, Recreação. O próximo tema abordado foi a Recreação na Hotelaria, com os subtemas Conceitos de hotelaria, Histórico da hotelaria, Histórico da Hotelaria no Brasil, Tipologia dos Meios de Hospedagem, Histórico do Lazer e da Recreação Hoteleira no Brasil e Tipos de Estabelecimentos. Outro tema foi o Profissional Recreador, com os subtemas o Profissional da Recreação, a Atuação do Profissional de Lazer e Hotelaria e a Formação dos Recreadores. Por fim o último tema do marco teórico foi a Empregabilidade e Competências, com os subtemas Fatores que Mantêm a Empregabilidade e Competências.

O primeiro objetivo específico, que é “Estudar os Conceitos de Empregabilidade, Recreação e Hotelaria de Lazer” foi atingido com êxito no marco teórico por meio de todos os temas abordados.

Tendo como base o marco teórico, a próxima etapa foi a pesquisa descritiva. Essa se deu através da aplicação de instrumentos de coleta de dados, através de questionário com os responsáveis pela recreação nos hotéis de lazer e também com seus recreadores. Para que isso ocorra foi necessário verificar anteriormente quais eram os hotéis de lazer que tinha recreação durante o ano, com isso foi atingido

outro objetivo específico que era “Identificar os hotéis de lazer do Paraná que possuem equipes de recreação próprias ou temporárias”.

Por meio da coleta de dados dos questionários com os recreadores foi possível atingir outro objetivo específico do trabalho, que era “Conhecer e analisar o perfil, as qualidades e a formação dos profissionais de lazer e recreação”. O cumprimento de tal objetivo já tinha sido iniciado no marco teórico. Cujo resultado descrito segue no parágrafo abaixo.

Os principais resultados obtidos com a pesquisa com os recreadores dos hotéis de lazer do Paraná foram que eles veem como características mais importantes que os recreadores devam ter, seja que os profissionais sejam extrovertidos, tenham uma boa postura e tenham facilidade de integração. Sendo a aptidão mais importante que o recreador deva possuir é a personalidade, tendo também as habilidades pessoais e emocionais em evidencia, e com competência na parte cognitiva e relacional.

Com a coleta dos dados dos questionários com os responsáveis pela recreação foi possível atingir outro objetivo específico do trabalho que era o de “Analisar as características que os hotéis de lazer buscam em um profissional de recreação”. Cujo resultado descrito segue no parágrafo abaixo.

Os principais resultados obtidos foram que os hotéis de lazer buscam recreadores que sejam extrovertidos, tenham conhecimento da profissão e tenham facilidade de integração. Com a aptidão forte na personalidade, com habilidades pessoais e emocionais, e com competência cognitiva e relacional.

A partir dos resultados da pesquisa e do marco teórico foi desenvolvido o projeto. Que tem como objetivo o de orientar e dar maiores conhecimentos aos recreadores e as pessoas interessadas nessa área. Onde através do manual a pessoa pode ter conhecimento da recreação e das áreas que tem relação com ela, como turismo de lazer e recreação hoteleira, o profissional recreador, hotelaria, entre outras. O projeto será viabilizado através da estimativa total de venda da tiragem inicial impressa. Nesta etapa foi cumprido o objetivo específico final, que é “Elaborar uma apostila com informações profissionais sobre o lazer, o turismo e a recreação na hotelaria”

Tendo em vista os resultados da pesquisa a hipótese “O bacharel em turismo tem as principais qualidades que são necessárias para se trabalhar como recreadores nos hotéis de lazer do Paraná, pois eles possuem facilidade de

interação com pessoas e são extrovertidos” foi confirmada. Pois os recreadores que foram entrevistados possuem essas características, além de outras já descritas anteriormente.

Com base nos resultados da pesquisa, propõe-se que as pessoas envolvidas na área de recreação devam sempre realizar pesquisas nessa área, em especial em relação ao perfil do recreador. Pois como visto no marco teórico o mercado está em constante mudança, com isso as análises e atualizações dessa pesquisa devem ser sempre realizadas.

Propõe também estudar os hotéis que tem potencial para ter um recreador o porque eles não o tem, e fazer uma análise dos impactos que um recreador poderia gerar para esses hotéis.

No decorrer do trabalho houveram algumas dificuldades em se encontrar os hotéis que possuem recreação, uma vez que não existe nenhuma lista dos tipos de hotéis que existem no Paraná, com isso verifica-se a necessidade de criar uma lista como essa para futuros estudos. Nessa parte a dificuldade foi superada por meio do site CADASTUR (sistema de cadastro de pessoas físicas e jurídicas que atuam no setor do turismo), que possibilitou ver todos os hotéis que são cadastrados e por meio de pesquisa em sites e telefonemas se obteve a lista dos hotéis que possuem recreação.

Na relação das entrevistas com as empresas houve dificuldades, uma vez que das 18 empresas que foram enviados os questionários, apenas 9 responderam, sendo que o responsável pela recreação de uma delas se negou a responder o questionário alegando que o recreador só pode ser por pessoas ligadas à educação física e não ao turismo. Essa dificuldade foi diminuída no sentido de reenvio de e-mails com os questionários e em alguns casos com ligações para os hotéis. Quanto ao que se negou a responder, creio que houve um equívoco da parte dele por falta de informação a respeito do curso de Turismo e suas áreas de atuação.

Conforme descrito ao longo das considerações finais, todos os objetivos propostos foram alcançados, tanto o geral quanto os específicos. O problema da pesquisa, ou seja, quais as qualidades mais importantes para que um bacharel em turismo possa ter maior empregabilidade atuando como recreador nos hotéis de lazer do Paraná, foi respondido com sucesso por meio da pesquisa em questão.



## REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ANDRADE, J. V. Lazer – princípios, tipos e formas na vida e no trabalho. Belo Horizonte: Autêntica, 2001.

AVILA, M. A. **Manual da recreação**. Curitiba, 2013.

AWAD, H. Z. A. **Brinque, jogue, cante e encante com a recreação**. Jundiaí, SP: Fontoura, 2004.

\_\_\_\_\_. Lazer na escola: descompromisso compromissado. Dissertação de Mestrado. Uberlândia: UFU, 2002.

BAGGIO, L.; PEREIRA, M. A.; WALTRICK, M. S.; FRANCISCO, A.C. **Como manter a empregabilidade em tempos de crise**. Disponível em <http://www.pg.cefetpr.br/wt/artigosAprovados/art7.pdf> Acessado em 02/04/2014.

BARBOSA, G.; LEITÃO, M. **Breve História do Turismo e da Hotelaria**. Confederação Nacional do Comercio. Conselho de Turismo: Rio de Janeiro, 2005.

BOULLÓN, R.C. **Las actividades turísticas y recreacionales**: El hombre como protagonista. 3º ed. México: Trilhas, 1999.

CADASTUR. Sistema de Cadastro de pessoas físicas e jurídicas. Disponível em: <http://www.cadastur.turismo.gov.br/cadastur/index.action#>> Acessado em 15/06/2014.

CAMARGO, L. O. L. **O que é lazer**. São Paulo: Brasiliense, 2003.

\_\_\_\_\_. **Educação para o lazer**. São Paulo: Moderna, 1998.

CARMO, P. S. **A ideologia do trabalho**. São Paulo. Moderna, 2005.

CAMPOS, J. R. V. **Estudo da viabilidade para projeto hoteleiro**. Belo Horizonte: Autêntica, 2004.

CARVALHO, A. P.; GRISSON, D. (org.). **Manual do secretário executivo**. São Paulo: D'Livros, 5º ed, 2002.

CASTELLI, G. **Excelência em Hotelaria**. São Paulo. Qualitymark, 1994.

\_\_\_\_\_. **Administração Hoteleira**. 9. Ed. Caxias do Sul; Educs, 2003.

\_\_\_\_\_. **Gestão Hoteleira**. São Paulo: Saraiva, 2007.

\_\_\_\_\_. **Produto Animação**, em Hotelnews, nº237, São Paulo, 1991

CAVALLARI, V. R.; ZACHARIAS, V. **Trabalhando com recreação**. 5º ed. São Paulo. Ícone, 2001.

\_\_\_\_\_. **Trabalhando com recreação**. 9º ed. São Paulo. Ícone, 2007.

CHON, K.; SPARROWE, R. T. **Hospitalidade: conceitos e aplicações**. São Paulo: Thomson, 2003.

COSTA, A. A. M. **Relações Públicas e Hotelaria**, 2004.

CONFEDERAÇÃO NACIONAL DO COMERCIO. Breve história do turismo e da hotelaria. Confederação Nacional do Comercio, Conselho de Turismo. Rio de Janeiro, 2005.

DENCKER, A. F. M, **Métodos e técnicas de pesquisa em turismo**. São Paulo: Futra, 2001.

\_\_\_\_\_. Pesquisa em Turismo: planejamento, métodos e técnicas. 9º ed. São Paulo: Futura, 1998.

DIAS, R. **Introdução ao turismo**. São Paulo: Atlas, 2005.

DUARTE, V.V. **Administração de sistemas hoteleiros**: conceitos básicos. São Paulo: Senac, 1996.

DURAND, T. Strategizing for innovation: competence analysis in assessing change. In HEENE, A. S. R. **Competence-based strategic management**. Chichester. England: Ron Sanchez And Aimé Henne, 1997.

FLEURY, A.; FLEURY, M. T. **Estratégias empresariais e formação de competências**: um quebra cabeça da indústria brasileira. São Paulo: Atlas, 2ºed. 2001.

FONARI, I. S. **Educação Superior em turismo**: o profissional de turismo frente as competências exigidas pelo mercado de trabalho do setor hoteleiro em Natal. Dissertação do Programa de Pós Graduação em Administração da Universidade Federal do Rio Grande do Norte. Natal, 2006.

FRANCESCHINI, P. H. **Competência Multifocal**. Colina, SP: Editora Academia de Inteligência, 2005.

GIL, A. C. **Como elaborar projetos de pesquisa**. 4º ed. São Paulo: Pioneira Thomson Learning, 2002.

GOHR, C. F. **Estratégias competitivas**: um estudo no setor hoteleiro do município de Itapema/SC. 2000. Dissertação (Mestrado em engenharia de Produção) – Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis.

GOMES, C.M. **Pesquisa Científica em Lazer no Brasil** – Bases Documentais e Teóricas. Dissertação de Mestrado. São Paulo: ECA/USP, 2004.

GOMES, C. L. Recreação e lazer: apontamentos históricos no contexto da Educação Física. In: GOMES, C.L; ISAYAMA, H.F (org.) **Lazer, recreação e educação física**. Belo Horizonte: Autêntica, 2003.

\_\_\_\_\_. **Lazer, trabalho e educação**: relações históricas e questões contemporâneas. Belo Horizonte: Editora da UFMG/CELAR, 2000.

\_\_\_\_\_. **A formação profissional no lazer em nossa moderna sociedade**: Repensando os limites, os horizontes e os desafios da área. Revista Licere: Belo Horizonte, 1998.

GOMES, C. L.; MELO, V. A. **Lazer no Brasil**: trajetória de estudos, possibilidades de pesquisa. Revista Movimento: Porto Alegre, 2003.

GONÇALVES, M. H. B.; KRITZ, S. **Introdução a turismo e hotelaria**. São Paulo: Senac, 1998.

GONZALES, M. O. A.; RAMOS, R. E. B.; AMORIM, C. G. **Gestão da satisfação e da fidelidade do cliente na hotelaria**: um estudo dos fatores que influenciam a satisfação e a fidelidade do turista internacional no Brasil. In: XXV ENCONTRO NACIONAL DE ENGENHARIA DE PRODUÇÃO – ENEGEP, 29 out a 1 nov. 2005. Anais...Porto Alegre, Brasil, 2005.

GRAMIGA, M. R. **Modelo de Competências e Gestão dos Talentos**. São Paulo: Pearson, 2ª Ed, 2007.

HANSEN, C. **Entenda por que a cultura e o lazer são importantes para o bem-estar**. 2013. Disponível em: <<http://zh.clicrbs.com.br/rs/vida-e-estilo/vida/noticia/2013/10/entenda-por-que-a-cultura-e-o-lazer-sao-importantes-para-o-bem-estar-4313341.html>>. Acessado em: 08/05/2014.

HILSDORF, C. **O que é empregabilidade?** Disponível em: <<http://www.administradores.com.br/informme-se/artigos/o-que-e-empregabilidade/31256/>> Acessado em 02/04/2014.

ISAYAMA, H. F. **Atuação do Profissional de Educação Física no âmbito do Lazer**: a Perspectiva da Animação Cultural. Revista Motriz: Rio Claro, 2009.

\_\_\_\_\_. **Recreação e lazer como integrantes dos currículos de graduação em Educação Física**. Tese de doutorado. Programa de Pós Graduação em Educação Física da UNICAMP. Campinas, 2002.

ISMAIL, A. **Hospedagem front office e governança**. São Paulo: Pioneira Thomson Learning, 2004.

LE BOTERF, G. **Desenvolvendo a competência dos profissionais**. Porto Alegre: Artmed, 2003.

LIMA, R. J. **Zona de conforto x Proatividade**. Disponível em: <<http://www.artigos.com/artigos/sociais/administracao/recursos-humanos/zon-de-conforto-x-proatividade-12679/artigo>> Acessado em: 02/04/2014.

LIMA, W. M. **Estudo de viabilidade para implantação da empresa super tios recreação e eventos em Curitiba e Região**. Curitiba: Universidade Positivo, 2010.

MARCELLINO, N. C. **Políticas Públicas de Lazer** – formação e desenvolvimento de pessoal. Piracicaba: UNIMEO/REDE CEDES, 2007.

\_\_\_\_\_. **Pedagogia da animação**. Campinas: Papirus, 7ª ed. 2005.

\_\_\_\_\_. **Lazer e educação**. Campinas: Papirus, 11ª ed. 2004.

\_\_\_\_\_. **Estudos do Lazer**: uma introdução. Campinas: Autores Associados, 3ª ed, 2002.

MELO, V. A.; ALVES, E. **Introdução ao lazer**. Barueri: Manole, 2003.

MIAN, R. **Monitor de recreação: formação profissional**. São Paulo: Textonovo, 2003.

- MINARELLI, J. A. **Empregabilidade: O caminho das pedras**. São Paulo: Gente, 1995.
- MOLETTA, V. B. F. **Turismo de Entretenimento e Lazer**. Porto Alegre: SEBRAE/RS, 2003.
- NASCIMENTO, A. F.; PINHEIRO, K. T.; SILVA, R. G.; VALDUGA, R. A. **Carreira e empregabilidade na área secretarial**. Disponível em: <<http://e-revista.unioeste.br/index.php/exppectativa/article/view/408>> Acessado em: 03/04/2014.
- NEGRINE, A.; BRADACZ, L.; CARVALHO, P. E. G. **Recreação na hotelaria: o pensar e o fazer lúdico**. Caxias do Sul: EDUCS, 2001.
- PAIXÃO, D. L. D. **La empleabilidad de los recursos humanos como factor estratégico para las empresas turísticas: el caso de la hotelaria em Curitiba-Brasil**. Málaga: Universidade de Málaga, 2005.
- PARKER, S. **A sociologia do lazer**. Rio de Janeiro: Zahar, 1978.
- PEREIRA, F.F.; COUTINHO, H. R. M. **Hotelaria: da era antiga aos dias atuais**. Revista Eletrônica Aboré, 2007.
- PERES, A. **O mundo do trabalho e a empregabilidade**. Disponível em: <[http://internativa.com.br/artigo\\_rh\\_06.html](http://internativa.com.br/artigo_rh_06.html)> Acessado em 02/04/2014.
- PERRENOUD, P. **Construir competências é virar as costas ao saber?** Faculdade de Psicologia e Ciências da Educação, Universidade de Genebra, 1999.
- PETROCCHI, M. **Hotelaria: planejamento e gestão**. São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2007.
- PIMENTEL, G. G. A. **Lazer: Fundamentos, estratégias de atuação profissional**. Jundiaí: Fontoura, 2003.
- PINA, L. W.; RIBEIRO, O. C. F. **Lazer e recreação na hotelaria**. São Paulo: SENAC São Paulo, 2007.
- QUEIROZ, A. C. **As competências das pessoas: potencializando seus talentos**. São Paulo: DVS Editora, 2008.
- RIBEIRO, O. C. F. **Os hotéis de lazer do estado de São Paulo: um diagnóstico**. Belo Horizonte. Licere, 2004.
- \_\_\_\_\_. **A atuação do profissional do lazer nos hotéis: proporcionando o prazer ou a obrigação**. Licere, Belo Horizonte, 2002.
- RODRIGUES, L. G. C.; MARTINS, J. L. **Recreação: trabalhando sério e divertido**. São Paulo: Ícone, 2002.
- SHIGUNOV, A.; MACIEL, L. S. B. **Currículo e Formação Profissional nos cursos de Turismo**. São Paulo: Papirus, 2002.
- SIGNORETTI, C. G. **Que tal sair da zona de conforto?** Disponível em: <<http://www.artigos.com/artigos/humanas/ppsicologia/que-tal-sair-da-zona-de-conforto?-1301/artigo>> Acessado em 03/04/2014.

VIEIRA, P. (org.) **A pequena produção e o modelo catarinense de desenvolvimento**. Florianópolis: APED, 2003.

TAHARA, A. K. Atividades recreativas em hotéis. In SCHWARTZ, G. M. **Atividades Recreativas**. Rio de Janeiro: Guanabara Koogan, 2004.

TRIGO, L. G. G. **Viagem na memória: guia básico das viagens e do turismo no Brasil**. São Paulo. SENAC São Paulo, 2002.

\_\_\_\_\_. **Turismo Básico**. 7º ed. São Paulo: Senac, 2004.

\_\_\_\_\_. **Educação em Lazer, turismo e hotelaria nas sociedades atuais**. Campinas: Papirus, 1999.

WERNECK, C. L. G.; STOPA, E. A.; ISAYAMA, H. F. **Lazer e Mercado**. Campinas: Papirus, 2001.

## APÊNDICE A – QUESTIONÁRIO COM OS RESPONSÁVEIS PELA RECREAÇÃO DOS HOTÉIS DE LAZER DO PARANÁ

### QUESTIONÁRIO PARA OS GESTORES DA RECREAÇÃO

1) Qual a sua faixa etária?

- |  |  |
|--|--|
| <input type="checkbox"/> Até 18 anos     | <input type="checkbox"/> De 24 a 26 anos |
| <input type="checkbox"/> De 18 a 20 anos | <input type="checkbox"/> De 27 a 29 anos |
| <input type="checkbox"/> De 21 a 23 anos | <input type="checkbox"/> Mais de 30 anos |

2) Formação acadêmica:

- |   |   |
|---|---|
| <input type="checkbox"/> Ensino Médio Incompleto    | <input type="checkbox"/> Ensino Médio Completo    |
| <input type="checkbox"/> Ensino Superior Incompleto | <input type="checkbox"/> Ensino Superior Completo |
| <input type="checkbox"/> Pós Graduação Incompleta   | <input type="checkbox"/> Pós Graduação Completa   |
| <input type="checkbox"/> Outro:_____                |   |

3) Qual a sua área de formação?

- |                                      |  |
|--------------------------------------|--|
| <input type="checkbox"/> Turismo     | <input type="checkbox"/> Hotelaria       |
| <input type="checkbox"/> Pedagogia   | <input type="checkbox"/> Educação Física |
| <input type="checkbox"/> Outra:_____ | <input type="checkbox"/> Administração   |

4) Quanto tempo trabalha em hotéis de lazer:

- |   |   |
|---|---|
| <input type="checkbox"/> Há menos de um ano | <input type="checkbox"/> de 1 a 2 anos  |
| <input type="checkbox"/> de 2 a 5 anos      | <input type="checkbox"/> Mais de 5 anos |

5) Os recreadores que trabalham em seu hotel são:

- ☐ Funcionários do hotel  
☐ Terceirizados  
☐ Free-Lancers  
☐ Outro:\_\_\_\_\_

6) Quais são as principais características que um recreador deve possuir? (assinale no máximo 3 opções)

- |  |  |
|--|--|
| <input type="checkbox"/> Ser extrovertido          | <input type="checkbox"/> Boa postura             |
| <input type="checkbox"/> Organizado                | <input type="checkbox"/> Facilidade de interação |
| <input type="checkbox"/> Boa aparência             | <input type="checkbox"/> Sem vícios de linguagem |
| <input type="checkbox"/> Conhecimento da profissão | <input type="checkbox"/> Espírito de liderança   |
| <input type="checkbox"/> Outro_____                |  |

7) Enumere de 1 a 3 (sendo 1 mais importante e 3 menos importante): Quais são as aptidões dos recreadores mais necessárias ao trabalhar em hotéis:

- ☐ ) Intelectuais (capacidade de interpretação, de concentração, memorização, conhecimento)
- ☐ ) Física e Motora (boa aparência reflexo, vitalidade, disposição)
- ☐ ) Personalidade ( auto-controle, extroversão, auto-estima)

8) Enumere de 1 a 4 (sendo 1 mais importante e 4 menos importante): Quais são as habilidades dos recreadores mais necessárias ao trabalhar em hotéis:

- ☐ ) Pessoal e Emocional (especialista no trato com as pessoas e com sigo mesma);
- ☐ ) Conceituais (especialista que toma as decisões e soluciona problemas;)
- ☐ ) Técnicas e Operacionais ( especialista em todas as áreas e funções que administra);
- ☐ ) Liderança (especialista em influenciar comportamentos, impor respeito e dar bons exemplos)

9) Enumere de 1 a 9 (sendo 1 mais importante e 9 menos importante): Quais são as competências dos recreadores mais necessárias para que ele apresente melhores resultados necessárias ao trabalhar em hotéis:

- ☐ ) Técnicas (que tem domínio sobre algumas operações hoteleiras específicas)
- ☐ ) Intelectual (tem capacidade de percepção e discernimento de situações)
- ☐ ) Cognitivas (tem domínio do conhecimento, sabe controlar a pratica e teoria)
- ☐ ) Relacional (sabe relacionar e interagir em diversos níveis e áreas)
- ☐ ) Sociais e Políticas (sabe manter relações e conviver com pessoas, grupos e associações)
- ☐ ) Didático/pedagógico (sabe ensinar, fornecendo aprendizagem ao seus companheiros e subordinados)
- ☐ ) Metodológico (sabe aplicar técnicas e meios de organização de atividades e trabalhos, sabe elaborar métodos e procedimentos)
- ☐ ) Liderança (influencia e conduz as pessoas para diversos fins e objetivos, sabe motivar e tomar decisões)
- ☐ ) Empresariais e organizacionais (sabe administrar estrategicamente suas funções, gerencia com eficiências suas atividades)

10) Enumere de 1 a 5 (sendo 1 mais importante e 5 menos importante): O que motiva os profissionais de recreação a trabalhar em hotéis de lazer?

- ☐ ) Retorno Financeiro
- ☐ ) Interação com pessoas
- ☐ ) Ambiente do trabalho
- ☐ ) Aprendizado
- ☐ ) Trabalhar apenas em finais de semana/feriados
- ☐ ) Outro\_\_\_\_\_

11) Enumere de 1 a 4 (sendo 1 mais importante e 4 menos importante): Quais são as dificuldades para se contratar um recreador:

- ☐ ) Falta de profissionais com experiência pratica
- ☐ ) Falta de disponibilidade de mão de obra qualificada
- ☐ ) Profissionais querem alto retorno financeiro

- ☐ Ter que trabalhar em finais de semana/feriados
- ☐ Outros\_\_\_\_\_

14) Enumere de 1 a 3 (sendo 1 mais importante e 3 menos importante): Quais são as dificuldades de um recreador em se manter no mercado de trabalho?

- ☐ Instabilidade de trabalho
- ☐ Trabalhar em finais de semana/feriados
- ☐ Desvalorização da profissão
- ☐ Outro\_\_\_\_\_



## APÊNDICE B – QUESTIONÁRIO COM OS RECREADORES DOS HOTÉIS DE LAZER DO PARANÁ

### QUESTIONARIO PARA OS RECREADORES

1) Qual a sua faixa etária?

- |  |  |
|--|--|
| <input type="checkbox"/> Até 18 anos     | <input type="checkbox"/> De 24 a 26 anos |
| <input type="checkbox"/> De 18 a 20 anos | <input type="checkbox"/> De 27 a 29 anos |
| <input type="checkbox"/> De 21 a 23 anos | <input type="checkbox"/> Mais de 30 anos |

2) Sexo:

- |                                    |                                   |
|------------------------------------|-----------------------------------|
| <input type="checkbox"/> Masculino | <input type="checkbox"/> Feminino |
|------------------------------------|-----------------------------------|

3) Estado Civil:

- ☐ Solteiro  
☐ Casado  
☐ Separado(a)/desquitado(a)/divorciado(a).  
☐ Outro\_\_\_\_\_

4) Quantos filhos tem:

- |   |                               |
|---|-------------------------------|
| <input type="checkbox"/> Nenhum         | <input type="checkbox"/> Um   |
| <input type="checkbox"/> Dois           | <input type="checkbox"/> Três |
| <input type="checkbox"/> Quatro ou mais |                               |

5) Formação acadêmica:

- |   |   |
|---|---|
| <input type="checkbox"/> Ensino Médio Incompleto    | <input type="checkbox"/> Ensino Médio Completo    |
| <input type="checkbox"/> Ensino Superior Incompleto | <input type="checkbox"/> Ensino Superior Completo |
| <input type="checkbox"/> Pós Graduação Incompleta   | <input type="checkbox"/> Pós Graduação Completa   |
| <input type="checkbox"/> Outro:_____                |   |

6) Qual a sua área de formação?

- |                                      |  |
|--------------------------------------|--|
| <input type="checkbox"/> Turismo     | <input type="checkbox"/> Hotelaria       |
| <input type="checkbox"/> Pedagogia   | <input type="checkbox"/> Educação Física |
| <input type="checkbox"/> Outra:_____ | <input type="checkbox"/> Administração   |

7) Quanto tempo trabalha com recreação:

- |   |   |
|---|---|
| <input type="checkbox"/> Há menos de um ano | <input type="checkbox"/> de 1 a 2 anos  |
| <input type="checkbox"/> de 2 a 5 anos      | <input type="checkbox"/> Mais de 5 anos |

8) Quais são as principais características que um recreador deve possuir? (assinale no máximo 3 opções)

- ☐ Ser extrovertido
- ☐ Organizado
- ☐ Boa aparência
- ☐ Conhecimento da profissão
- ☐ Outro\_\_\_\_\_
- ☐ Boa postura
- ☐ Facilidade de interação
- ☐ Sem vícios de linguagem
- ☐ Espírito de liderança

9) Enumere de 1 a 3 (sendo 1 mais importante e 3 menos importante): Quais são as aptidões dos recreadores mais necessárias ao trabalhar em hotéis:

- ☐ Intelectuais (capacidade de interpretação, de concentração, memorização, conhecimento, etc)
- ☐ Física e Motora (boa aparência reflexo, vitalidade, disposição, etc)
- ☐ Personalidade ( auto controle, extroversão, auto estima, etc)

10) Enumere de 1 a 4 (sendo 1 mais importante e 4 menos importante): Quais são as habilidades dos recreadores mais necessárias ao trabalhar em hotéis:

- ☐ Pessoal e Emocional (especialista no trato com as pessoas e com sigo mesma);
- ☐ Conceituais (especialista que toma as decisões e soluciona problemas;)
- ☐ Técnicas e Operacionais ( especialista em todas as áreas e funções que administra);
- ☐ Liderança (especialista em influenciar comportamentos, impor respeito e dar bons exemplos)

11) Enumere de 1 a 9 (sendo 1 mais importante e 9 menos importante): Quais são as competências dos recreadores mais necessárias para que ele apresente melhores resultados necessárias ao trabalhar em hotéis:

- ☐ Técnicas (que tem domínio sobre algumas operações hoteleiras específicas)
- ☐ Intelectual (tem capacidade de percepção e discernimento de situações)
- ☐ Cognitivas (tem domínio do conhecimento, sabe controlar a pratica e teoria)
- ☐ Relacional (sabe relacionar e interagir em diversos níveis e áreas)
- ☐ Sociais e Políticas (sabe manter relações e conviver com pessoas, grupos e associações)
- ☐ Didático/pedagógico (sabe ensinar, fornecendo aprendizagem ao seus companheiros e subordinados)
- ☐ Metodológico (sabe aplicar técnicas e meios de organização de atividades e trabalhos, sabe elaborar métodos e procedimentos)
- ☐ Liderança (influencia e conduz as pessoas para diversos fins e objetivos, sabe motivar e tomar decisões)
- ☐ Empresariais e organizacionais (sabe administrar estrategicamente suas funções, gerencia com eficiências suas atividades)

12) Enumere de 1 a 5 (sendo 1 mais importante e 5 menos importante): O que te motiva a atuar com recreação em hotéis?

- ☐ Retorno Financeiro
- ☐ Interação com pessoas
- ☐ Ambiente do trabalho

- ☐ ) Aprendizado
- ☐ ) Trabalhar apenas em finais de semana/feriados
- ☐ ) Outro\_\_\_\_\_

13) Enumere de 1 a 4 (sendo 1 mais importante e 4 menos importante): Quais as dificuldades para ingressar no mercado de trabalho como recreador?

- ☐ ) Muitos profissionais que atuam na área
- ☐ ) Remuneração baixa
- ☐ ) Poucas empresas que procuram esse tipo de serviço
- ☐ ) Trabalhar em finais de semana/feriados
- ☐ ) Outros\_\_\_\_\_

14) Enumere de 1 a 3 (sendo 1 mais importante e 3 menos importante): Quais são as dificuldades em se manter no mercado de trabalho como recreador?

- ☐ ) Instabilidade de trabalho
- ☐ ) Trabalhar em finais de semana/feriados
- ☐ ) Desvalorização da profissão
- ☐ ) Outro\_\_\_\_\_

15) Qual a sua satisfação trabalhando como recreador:

- ☐ ) Muito satisfeito
- ☐ ) Satisfeito
- ☐ ) Pouco satisfeito
- ☐ ) Insatisfeito

Por quê?\_\_\_\_\_

### APÊNDICE C – HOTÉIS DE LAZER E RECREAÇÃO NO PARANÁ

<b>NOME DO HOTEL</b>	<b>SITE</b>	<b>RECREAÇÃO</b>
Hotel Fazenda Itaytyba Ecoturismo	<a href="http://www.itaytyba.com.br">www.itaytyba.com.br</a>	Fins de semana e em pacotes
Camboa Resort Hotel	<a href="http://www.hotelcamboa.com.br">www.hotelcamboa.com.br</a>	Fins de semana e em pacotes
Pousada Ribeirão das Flores	<a href="http://www.pousadaribeiraodasflores.com.br">www.pousadaribeiraodasflores.com.br</a>	Fins de semana e em pacotes
Mata Atlântica Park Hotel	<a href="http://www.mataatlantica.com.br">www.mataatlantica.com.br</a>	Fins de semana e em pacotes
Hotel La Doce Vita	<a href="http://www.hotelladolcevida.com.br">www.hotelladolcevida.com.br</a>	Fins de semana e em pacotes
Mabu Capivari	<a href="http://www.mabuclass.hoteismabu.com.br/mabu-hoteis-resorts">www.mabuclass.hoteismabu.com.br/mabu-hoteis-resorts</a>	Fins de semana e em pacotes
Mabu Termas e Resort	<a href="http://www.mabuclass.hoteismabu.com.br/mabu-hoteis-resorts">www.mabuclass.hoteismabu.com.br/mabu-hoteis-resorts</a>	Fins de semana e em pacotes
Hotel Estância Betânia	<a href="http://www.estanciabetania.com.br">www.estanciabetania.com.br</a>	Finais de semana e Pacotes
Hotel Termas de Jurema	<a href="http://www.termasdejurema.com.br">www.termasdejurema.com.br</a>	Durante todo o ano
Carimã Resort Hotel & Convention	<a href="http://www.hotelcarima.com.br">www.hotelcarima.com.br</a>	Finais de semana e Pacotes
Bourbon Cataratas Convention & Spa Resort	<a href="http://www.bourbon.com.br/hoteis-e-resorts/bourbon-cataratas-convention-e-spa-resort">www.bourbon.com.br/hoteis-e-resorts/bourbon-cataratas-convention-e-spa-resort</a>	Durante todo o ano
Recanto Cataratas Resort	<a href="http://www.recantocataratasresort.com.br">www.recantocataratasresort.com.br</a>	Durante todo o ano
Águas do Vere	<a href="http://www.aguasdovere.com.br">www.aguasdovere.com.br</a>	Durante todo o ano
Lago das Pedras	<a href="http://www.lagodaspedras.com.br">www.lagodaspedras.com.br</a>	Finais de semana e Pacotes
Iguassu Resort	<a href="http://www.gjphoteis.com.br/hotel?alias=iguassu-resort">www.gjphoteis.com.br/hotel?alias=iguassu-resort</a>	Durante todo o ano
Hotel Fazenda Hidromineral Dorizzon	<a href="http://www.dorizzon.com.br">www.dorizzon.com.br</a>	Finais de semana e Pacotes
Suíça Hotel e Resort	<a href="http://www.hotelsuica.com.br">www.hotelsuica.com.br</a>	Durante todo o ano
Hotel Villa Passaredo	<a href="http://www.villapassaredo.com.br">www.villapassaredo.com.br</a>	Finais de semana e Pacotes

## ANEXO A – ORÇAMENTO DE CAPA DE BROCHURA

### Calculadora de Preços - Brochura

Este produto possui 2 partes! Configure ambas!

Miolo

Capa

Especificação selecionada

#### 1 Seleccione as opções

Formato	Impressão	Cores	Papel	Acabamento	Extras	Enobrecimento
<input checked="" type="radio"/> A4 (21,0 x 29,7 cm)	<input checked="" type="radio"/> 4 páginas	<input checked="" type="radio"/> 4x4 (colorido)	<input type="radio"/> Couché Brilho 230g	<input checked="" type="radio"/> Refile	<input checked="" type="radio"/> Vinco	<input checked="" type="radio"/> Sem Enobrecimento
		<input type="radio"/> 1x1 (p/b)	<input type="radio"/> Couché Fosco 230g			<input type="radio"/> Laminação Fosca
			<input checked="" type="radio"/> Couché Brilho 170g			<input type="radio"/> UV Total
			<input type="radio"/> Couché Fosco 170g			



Formato: 21 cm x 29,7 cm  
 Páginas: 4 páginas  
 Cores: 4x4 (colorido)  
 Papel: 170 g/m²  
 Acab: Refile  
 Extras: Vinco  
 Enobrec: Sem Enobrecimento

#### 2 Escolha abaixo a quantidade desejada

250 Unid. <input type="radio"/> R\$ 4.056,44 R\$ 16,22/un.	500 Unid. <input type="radio"/> R\$ 4.133,17 R\$ 8,27/un.	750 Unid. <input type="radio"/> R\$ 4.414,71 R\$ 5,89/un.	1.000 Unid. <input checked="" type="radio"/> R\$ 4.702,16 R\$ 4,70/un. <b>Melhor custo-benefício!</b>	2.500 Unid. <input type="radio"/> R\$ 6.108,36 R\$ 2,44/un.	5.000 Unid. <input type="radio"/> R\$ 8.268,38 R\$ 1,65/un.	Outra quantidade
--	---	---	--	---	---	------------------

## ANEXO B – ORÇAMENTO DE MIOLO DE BROCHURA

**Este produto possui 2 partes! Configure ambas!**
Miolo
Capa ✖

### 1 Seleccione as opções

Formato ?	Impressão ?	Cores ?	Papel ?	Acabamento ?	Extras ?	Enobrecimento ?
A4 (21,0 x 29,7 cm)	<input type="radio"/> 8 páginas	<input checked="" type="radio"/> 4x4 (colorido)	<input type="radio"/> Couché Brilho 150g	<input checked="" type="radio"/> Dobra em Cruz	<input checked="" type="radio"/> Sem Extras	<input checked="" type="radio"/> Sem Enobrecimento
A5 (14,8 x 21,0 cm)	<input type="radio"/> 16 páginas	<input type="radio"/> 1x1 (p/b)	<input type="radio"/> Couché Fosco 150g		<input type="radio"/> Vinco	
	<input checked="" type="radio"/> 24 páginas		<input type="radio"/> Couché Brilho 115g			
	<input type="radio"/> 32 páginas		<input checked="" type="radio"/> Couché Fosco 115g			
	<input type="radio"/> 40 páginas					
	<input type="radio"/> 48 páginas					
	<input type="radio"/> 56 páginas					

### 2 Escolha abaixo a quantidade desejada

250 Unid.  
☐ R\$ 4.056,44  
R\$ 16,22/un.

500 Unid.  
☐ R\$ 4.133,17  
R\$ 8,27/un.

750 Unid.  
☐ R\$ 4.414,17  
R\$ 5,89/un.

1.000 Unid.  
☒ R\$ 4.702,16  
R\$ 4,70/un.  
**Melhor custo-benefício!**

2.500 Unid.  
☐ R\$ 6.108,36  
R\$ 2,44/un.

5.000 Unid.  
☐ R\$ 8.268,38  
R\$ 1,65/un.

Outra quantidade

**Especificação selecionada**



Formato: 21 cm x 29,7 cm  
 Páginas: 24 páginas  
 Cores: 4x4 (colorido)  
 Papel: 115 g/m²  
 Acab: Dobra em Cruz  
 Extras: Sem Extras  
 Enobrec: Sem Enobrecimento